

RECHTSPRAAK

Verzoek tot wedertewerkstelling met nevenverzoeken afgewezen. Is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd? Cao Primair onderwijs.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2021 voor twaalf maanden in algemene dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (bij wijze van proef artikel 3.1.2. Cao PO) in de functie van onderwijsassistent op de openbare basisschool. Op 1 augustus 2022 is de arbeidsovereenkomst met twaalf maanden verlengd. In beide arbeidsovereenkomsten is nagenoeg gelijklopend bepaald dat het bij functioneren naar wederzijdse tevredenheid de intentie van werkgeefster is deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de cao-versies 2021, 2022 en 2022-2023 is bepaald dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet zijnde voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, het uitgangspunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Medio juni 2023 bericht werkgeefster dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en op 31 juli 2023 van rechtswege eindigt. Op 25 april 2024 beroept werkneemster zich op het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wordt werkgeefster gesommeerd tot wedertewerkstelling, betaling van het achterstallige loon, vakantietoeslag en de wettelijke verhoging. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat per 1 augustus 2022 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd alsmede veroordeling van werkgeefster tot wedertewerkstelling in haar functie, met nevenverzoeken.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de cao voorschrijft dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd regel is met eenmaal de mogelijkheid om in bijzondere gevallen voor ten hoogste 12 maanden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op deze regel, tot de toepassing waarvan werkgeefster zich op grond van de cao heeft verbonden en in aanmerking genomen het goed werkgeverschap dat de arbeidsovereenkomst van partijen (mede) beheerst, werkgeefster slechts met succes een beroep op de uitzondering van de regel kan doen indien zij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan werkneemster duidelijk heeft gemaakt waarom van de regel wordt afgeweken. De arbeidsovereenkomst van 1 augustus 2022 geeft geen antwoord op de vraag waarom werkgeefster bij het aangaan van die overeenkomst een uitzondering op de regel heeft gemaakt. De kantonrechter overweegt dat het feit dat werkgeefster zonder toelichting een uitzondering op de regel heeft gemaakt door met werkneemster op 1 augustus

2022 opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan, niet betekent dat zij geacht moet worden met haar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Uit de cao noch uit de wet vloeit voort dat schending van artikel 3.1 lid 2 van de cao van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd doet ontstaan. Goed werkgeverschap bracht enkel met zich dat werkgeefster per 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had dienen aan te bieden. Vast staat dat werkgeefster het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij brief van 15 juni 2023 heeft aangezegd tegen 1 augustus 2023. Voor zover relevant wijst werkgeefster er terecht op dat de vervaltermijn waarbinnen de nietigheid moet worden ingeroepen reeds is verstreken. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11

Zaaknummer: 11167416/RP VERZ 24-50363

Rechters: D. Nobel

Advocaten: J.M. Eerkes en H.J. Brouwer

Wetsartikelen: 7:611 BW