

RECHTSPRAAK

Mocht de staat krachtens de cao Rijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden of was er als gevolg van de ketenregeling al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan?*Feiten*

Werkneemster heeft van 31 augustus 2020 tot en met 30 april 2021 op basis van twee opeenvolgende uitzendovereenkomsten bij het Ministerie van VWS gewerkt. Van 6 september 2021 tot en met 31 december 2022 werkte zij als HR-adviseur voor het Ministerie van Financiën, afdeling Belastingdienst. Dat gebeurde op basis van drie opeenvolgende overeenkomsten van opdracht, gesloten tussen de eenmanszaak van werkneemster (Natuurlijk HR Advies) en broker Between Staffing Nederland B.V. Werkneemster is met ingang van 6 maart 2023 bij de Belastingdienst gaan werken in de functie van senior adviseur bedrijfsvoering, als senior business developer digitalisering O&P tegen een salaris van laatstelijk € 5.837,36 bruto per maand (schaal 13). Hier ging het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om de geschiktheid van werkneemster te beoordelen. Aanvankelijk zou de arbeidsovereenkomst eindigen op 5 maart 2024, maar wegens afwezigheid - werkneemster is sinds 28 november 2023 arbeidsongeschikt - is die overeenkomst verlengd tot 13 juni 2024 op grond van paragraaf 2.1 van de toepasselijke cao Rijk. Op 23 april 2024 heeft de staat het einde van de arbeidsovereenkomst met werkneemster aangezegd tegen 13 juni 2024. Werkneemster beschouwt dit als een onterechte opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd en heeft de kantonrechter verzocht die opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft dat verzoek afgewezen en oordeelde dat er geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Volgens werkneemster was uit haar voorgaande werkzaamheden al gebleken dat zij geschikt was, want haar werkzaamheden via Between behoorden tot dezelfde functiegroep van senior adviseur bedrijfsvoering. Ten onrechte heeft de kantonrechter getoetst of het op taakniveau ging om dezelfde of soortgelijke werkzaamheden, want die toevoeging staat niet in paragraaf 2.1 van de cao. Het hof gaat niet mee met deze opvatting van werkneemster. Het gaat om de geschiktheid voor de werkzaamheden die tot de aangeboden functie behoren. Die functie was in dit geval die van senior business developer digitalisering O&P, waarin volgens de vacaturetekst gewerkt wordt 'op het snijvlak van digitalisering, data (inclusief analytics), organisatie en processen' en kennis verwacht werd van bepaalde ontwikkelmethodes (waterval, agile en DevOps). De werkzaamheden die werkneemster via Between als HR-adviseur verrichtte, waren volgens haar functioneel leidinggevende destijds: eerste

aanspreekpunt voor HR-vragen en een bijdrage leveren aan procesoptimalisatie. Volgens de staat was dat een inhoudelijkere functie, terwijl het centrale thema in de overeenkomst van 6 maart 2023 digitalisering was. Het is aan de werkgever om de bekwaamheid/geschiktheid van de sollicitant te beoordelen bij aanvang van het dienstverband. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling erkend dat zij geen kennis had van de in de vacature vermelde ontwikkelmethodes en zich heeft afgevraagd of ze dit werk wel kon doen. De teamleider vond de achtergrond van werkneemster interessant: zij had inhoudelijke kennis van het HR-werk en beheerste bepaalde digitale zaken nog niet, maar hij wilde wel zien hoe de match met ICT uitpakte. Het hof vindt dat voldoende is onderbouwd dat het in de laatste functie ging om ander werk, waarvan niet op voorhand vaststond dat werkneemster daarvoor geschikt was. De staat mocht haar dus een contract voor bepaalde tijd aanbieden. Werkneemster klaagt er ook over dat zij tot haar uitval wegens ziekte op 28 november 2023 nooit is aangesproken op de noodzaak verbetering van haar functioneren te laten zien terwijl van haar verbetering werd verlangd, zonder verbetertraject, in de periode waarin zij ziek was. Zodoende heeft zij geen eerlijke kans gehad, meent werkneemster. Werkneemster miskent daarmee dat het bij de beoordeling van de geschiktheid tegen het einde van de bepaalde tijd niet gaat om een beëindiging wegens disfunctioneren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW, bij welke ontbindingsgrond aan bepaalde eisen moet zijn voldaan. In dit geval gaat het om het oordeel van de werkgever over de geschiktheid, en dat is een andere toets.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1854

Zaaknummer: 200.347.492

Rechters: M.E.L. Fikkers, M.P.C.J. van Bavel en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: M.H.A. Gobes en J. Eilers

Wetsartikelen: 7:668a BW