

RECHTSPRAAK

***Verzuimcoach heeft arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nadat het aantal opvolgende tijdelijke contracten is overschreden.
Vernietiging opzegging werkgever.****Feiten*

Werkneemster is op 5 december 2023 in dienst getreden bij de Stichting Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden (hierna: COG) als verzuimcoach. De eerste arbeidsovereenkomst geldt voor de periode van 5 december 2023 tot en met 31 juli 2024. Voor de periode van 4 maart 2024 tot en met 31 juli 2024 spreken partijen een urenuitbreiding van 0,2 fte af. Per 1 augustus 2024 wordt het dienstverband voortgezet. COG bevestigt op 15 september 2024 per brief dat werkneemster bij het Thomas a Kempis College een aanstelling heeft van 0,6 fte tot en met 31 juli 2025, waarbij nog onduidelijk is of de aanstelling zal worden verlengd. Daarbij wordt toegelicht dat het salaris in schaal 10 overeenkomt met dat in schaal 9 en dat werkneemster per 1 augustus een trede erbij zal krijgen bij overgang naar schaal 9. Werkneemster reageert op 28 februari 2025 dat zij graag haar huidige schaal wil behouden, omdat dat haar meer perspectief biedt, ook bij een eventueel vertrek naar een andere werkgever. Zij stelt voor de inschaling voorlopig te laten staan of opnieuw te bekijken bij een langdurige samenwerking. Op 13 maart 2025 mailt COG intern dat met werkneemster definitief overeenstemming is bereikt en dat haar contract tijdelijk zal worden verlengd tot en met 4 december 2025. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao VO van toepassing, waarin is bepaald dat de totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten maximaal twee jaar mag bedragen, met een maximum van drie overeenkomsten, waarna voortzetting geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 17 april 2025 doet COG een aanzegging waarin wordt vermeld dat de arbeidsovereenkomst per 31 juli 2025 zal eindigen.

Werkneemster stelt dat tussen haar en COG een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel een overeenkomst tot 4 december 2025, tot stand is gekomen. Zij meent dat COG ten onrechte heeft aangezegd dat het dienstverband eindigt op 31 juli 2025 en haar loon vanaf die datum heeft stopgezet. Zij verzoekt de kantonrechter COG te veroordelen tot doorbetaling van haar loon per maand, vermeerderd met periodieke verhoging, vakantiebijslag en overige emolumenten, vanaf 1 augustus 2025 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Daarnaast verzoekt zij primair voor recht te verklaren dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, subsidiair dat de arbeidsovereenkomst loopt tot en met 4 december 2025 en in beide gevallen de opzegging te vernietigen en te worden toegelaten tot haar werkzaamheden. Meer subsidiair vraagt zij, voor het geval het dienstverband wel rechtsgeldig is geëindigd, toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de eerste arbeidsovereenkomst liep van 5 december 2023 tot en met 31 juli 2024 en dat de tweede, hoewel pas later ondertekend, is ingegaan op 1 augustus 2024. Werkneemster stelt dat de tweede overeenkomst liep tot en met 31 december 2024, de derde van 1 januari tot en met 31 juli 2025 en de vierde van 1 augustus tot en met 4 december 2025. COG stelt dat de tweede en derde arbeidsovereenkomst als één moeten worden gezien. Volgens COG zijn per abuis twee contracten opgesteld voor de periode 1 augustus 2024 tot en met 31 juli 2025. De tweede overeenkomst was klaargezet tot 31 december 2024 en na de afspraak op 11 september 2024 dat werkneemster tot 31 juli 2025 zou aanblijven, is abusievelijk een derde toegevoegd. Deze moeten samen worden gezien als één overeenkomst. De kantonrechter volgt dat standpunt niet. De overeenkomsten van 20 september 2024 en 5 december 2024 gelden als onderhandse akten die dwingend bewijs opleveren van wat is overeengekomen. Er wordt daarom uitgegaan van een tweede overeenkomst voor 1 augustus tot en met 31 december 2024 en een derde voor 1 januari tot en met 31 juli 2025. Dat sprake zou zijn van een administratieve omissie overtuigt niet. COG heeft immers bevestigd dat vanwege bezuinigingen bij aanvang van het schooljaar alleen halfjaarcontracten werden gesloten. Pas op 11 september 2024 is een verlenging tot juli 2025 overeengekomen. Dat dit heeft geleid tot twee opeenvolgende contracten is niet onlogisch en er blijkt niet dat partijen slechts één overeenkomst beoogden.

De kantonrechter oordeelt dat er per 1 augustus 2025 een vierde arbeidsovereenkomst is ontstaan, waarmee de grens van drie tijdelijke contracten is overschreden. De arbeidsovereenkomst geldt daarom vanaf die datum als aangegaan voor onbepaalde tijd. De opzegging door COG van 17 april 2025 is in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW en wordt vernietigd. Omdat het dienstverband niet rechtsgeldig is geëindigd, is COG gehouden het loon vanaf 1 augustus 2025 door te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente en een gematigde verhoging van 25%. Werkneemster dient te worden toegelaten tot de werkvloer. Aan beoordeling van de transitievergoeding wordt niet toegekomen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:9040

Zaaknummer: 11801184

Rechters: L.J.P. Lambooy

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW , 7:681 BW en 7:686a lid 4 sub a BW