

RECHTSPRAAK

Verlenging tijdelijk contract bij christelijk voortgezet onderwijs niet gerechtvaardigd – onvoldoende bewijs geleverd voor proefconstructie van werknemer voor hoofd bedrijfsvoering en geen sprake van bijzondere omstandigheden in de zin van artikel 9.2 cao VO.

Feiten

In deze zaak staat de vraag centraal of er sprake is van een 'bijzonder geval' als bedoeld in artikel 9.2 Cao VO, waarmee een extra arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gerechtvaardigd zou zijn. Daarvoor moest de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (CVO) bewijzen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer (a) bij wijze van proef, met uitzicht op een vast dienstverband in de functie van hoofd bedrijfsvoering, is aangegaan en (b) dat CVO kan uitleggen waarom is gekozen voor verlenging van een tijdelijk contract en (nog) niet voor een contract voor onbepaalde tijd. Door het vertrek van twee medewerkers die de functie van directeur/hoofd bedrijfsvoering vervulden, ontstond bij de school een acuut probleem in de bedrijfsvoering. In 2021 is werknemer daarom benoemd in een ad hoc gecreëerde functie van beleidsmedewerker schaal 12, een functie die tot dan toe niet bestond. De bedoeling was volgens CVO dat werknemer hangende de werving van een hoofd bedrijfsvoering tijdelijk afgebakende taken zou uitvoeren ter waarneming tijdens de vacatie van een directielid bedrijfsvoering, met een bijzonder mandaat voor bepaalde directietaken. Deze functie van beleidsmedewerker zou ophouden te bestaan zodra de vacature van hoofd bedrijfsvoering was vervuld. CVO stelt dat werknemer volledig op de hoogte was van dit tijdelijke karakter en van de koppeling met de toekomstige functie van hoofd bedrijfsvoering. Verder stelt CVO dat zij potentie zag in werknemer voor de functie van hoofd bedrijfsvoering, maar dat hij op dat moment nog niet volledig aan de verwachtingen voldeed. Zijn functioneren kwam op diverse onderdelen nog onvoldoende uit de verf. Er waren klachten en incidenten over zijn stijl van leidinggeven en bejegening. Om die reden is zowel (externe) coaching ingezet, die doorliep in het schooljaar van 1 augustus 2022 tot 1 augustus 2023. In de visie van CVO paste de verlenging van het tijdelijke contract in dit plaatje: werknemer zou in een soort proefconstructie verder kunnen groeien richting hoofd bedrijfsvoering, terwijl de organisatie de ruimte hield om zijn geschiktheid te beoordelen en vervolgens al dan niet een vaste aanstelling in die functie te geven. In zowel het principaal als het incidenteel hoger beroep stond deze lezing van CVO en de vraag of sprake was van zo'n 'bijzonder geval' in de zin van artikel 9.2 Cao VO centraal.

Oordeel

Het hof oordeelt dat CVO het verlangde bewijs niet heeft geleverd en dat er daarom geen sprake is van een 'bijzonder geval' als bedoeld in artikel 9.2 Cao VO. Wel stelt het hof vast dat de situatie van werknemer in zoverre uniek was dat voor hem – in overleg met HR – de nieuwe functie van beleidsmedewerker schaal 12 is gecreëerd, die naar haar aard tijdelijk was. Die functie bestond niet eerder en was mede bedoeld om hem passend in te schalen en een oplossing te bieden voor het acute gat dat door het (weg)vallen van twee collega's in de bedrijfsvoering was ontstaan.

Cruciaal is echter dat niet is komen vast te staan dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is benoemd om, in afwachting van de definitieve benoeming van een hoofd bedrijfsvoering, duidelijk afgebakende waarnemingstaken te verrichten. Uit de getuigenverklaringen volgt juist dat werknemer gaandeweg en ad hoc taken van de vertrokken of uitgevallen collega's heeft overgenomen. Voor één van hen was ten tijde van de verlenging niet duidelijk dat hij definitief zou uitvallen. Hij was begin 2022 bovendien gere-integreerd en deed zijn ICT-taken weer zelf. Daarmee ontbrak bij de verlenging een scherp omlijnd tijdelijk takenpakket. Dat de door werknemer overgenomen taken later vervielen zodra het hoofd bedrijfsvoering werd benoemd, maakt dit volgens het hof niet anders.

Zelfs als men veronderstellenderwijs uitgaat van enig afgebakend takenpakket, acht het hof niet bewezen dat dit pakket werd vervuld 'bij wijze van proef' voor de functie van hoofd bedrijfsvoering en dat er bijzondere omstandigheden waren die een verlenging als bedoeld in artikel 9.2 Cao VO konden dragen. Uit de verklaring van de rector volgt dat werknemer in 2021 een tijdelijk contract kreeg om een acuut probleem op te lossen, niet als proef voor een vast dienstverband. De formele procedure rond de functie hoofd bedrijfsvoering – waaronder een openstelling van de vacature waarop werknemer moest solliciteren naast andere kandidaten – past ook niet bij een echte proefconstructie. Een proef impliceert veeleer dat bij gebleken geschiktheid een min of meer automatische aanstelling in die functie volgt. Bovendien heeft CVO niet concreet gemaakt welke bijzondere omstandigheden ten tijde van de verlenging in 2022 speelden en waarom die verlenging van een tijdelijk contract noodzakelijk maakten in plaats van een vast contract. Het gevolg is dat zowel het principaal als het incidenteel hoger beroep faalt en dat de beschikking van de kantonrechter Rotterdam van 22 december 2023 wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2585

Zaaknummer: 10729213 VZ VERZ 23-9195

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en A.P.J. van Beurden

Advocaten: S. Bocu en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:668 BW en Wet Cao