

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft in strijd met artikel 3.1 lid 2 Cao PO gehandeld door nog een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden. Het rechtsgevolg hiervan is dat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2021 voor twaalf maanden in algemene dienst getreden bij Stichting De Haagsche Scholen (hierna: werkgeefster) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (bij wijze van proef artikel 3.1 lid 2 Cao PO) in de functie van onderwijsassistente 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. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Hoewel werkgeefster volgens de kantonrechter op grond van goed werkgeverschap per 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had moeten aanbieden, vloeit nergens uit voort dat een schending van artikel 3.1 lid 2 cao van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd doet ontstaan (zie AR 2025-0072). Werkneemster is vervolgens in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat tussen hen geen arbeidsovereenkomst is gesloten voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, zodat op grond van artikel 3.1 lid 2 cao bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst het uitgangspunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Alleen “in zeer bijzondere

gevallen” kan na een eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal twaalf maanden. Volgens werkgeefster was dit “zeer bijzondere geval” de twijfel die bestond over het functioneren van werkneemster. Met toepassing van de cao-norm en tegen de achtergrond dat werkneemster voorafgaand aan haar indiensttreding ook al stage heeft gelopen bij werkgeefster, komt het hof tot de conclusie dat een discussie tussen partijen over het functioneren van werkneemster en twijfel daarover bij werkgeefster redelijkerwijs buiten de reikwijdte vallen van “in zeer bijzondere gevallen”. Het hof neemt dus als vaststaand aan dat werkgeefster heeft gehandeld in strijd met artikel 3.1 lid 2 cao door nogmaals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan met werkneemster. Het gevolg van deze schending is volgens het hof, anders dan de kantonrechter heeft geoordeeld, dat de laatste tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Artikel 3.1 lid 2 cao beoogt immers de positie van de werknemer te beschermen. Aan de doeltreffende handhaving van deze bescherming wordt afbreuk gedaan als, met de kantonrechter, zou worden aangenomen dat goed werkgeverschap enkel meebrengt dat de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had dienen aan te bieden. Het is aannemelijk dat een sanctie zoals voorzien in artikel 7:668a lid 1 BW (de ketenregeling) effectiever is. Deze uitleg van artikel 3.1 lid 2 cao past in het systeem van deze wettelijke regeling. Dit betekent dat tussen werkneemster en werkgeefster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaat. De aanzegging in juni 2023 van werkgeefster is volgens het hof niet uit te leggen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst, zodat deze overeenkomst nog altijd doorloopt. Dit heeft ook tot gevolg dat werkgeefster het achterstallige loon vanaf 31 juli 2023 is verschuldigd aan werkneemster, vermeerderd met een wettelijke – gematigde – verhoging van 15%. Het hof ziet onvoldoende grond tot matiging van de loonvordering zelf, zoals verzocht door werkgeefster.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:10

Zaaknummer: 200.353.010/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.J. van Cleef-Metsaars en L.G. Verburg

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

Wetsartikelen: 7:668a lid 1 BW