

RECHTSPRAAK

De door werknemer verzochte vergoedingen worden afgewezen, partijen zijn een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zónder uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen.*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van docent. Werknemer stelt dat partijen geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel D-4 lid 1 cao-hbo zijn overeengekomen maar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zoals bedoeld in artikel D-3 cao-hbo, gelet op de in de aanstellingsbrief van werkgeefster geformuleerde intentie. Omdat werkgeefster niet de regels omtrent het beoordelen van werknemers zoals bedoeld in hoofdstuk N van de cao-hbo heeft gevolgd en er ook geen sprake is van zwaarwegende bedrijfsmatige belangen, beide zoals bedoeld in artikel D-3 lid 3 cao-hbo, had werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 december 2025 moeten verlengen voor onbepaalde tijd. Werknemer verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft berust in het einde van zijn arbeidsovereenkomst per 1 december 2025. Daarom valt niet in te zien waarom hij de verzochte voorlopige voorzieningen handhaaft, aangezien die betrekking hebben op de doorbetaling van zijn loon vanaf 1 december 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd voor de duur van dit geding en het inschakelen van de bedrijfsarts door werkgeefster. Er is geen grond meer om, met toepassing van artikel 223 Rv, een dergelijke voorlopige voorziening te treffen, zodat deze verzoeken zullen worden afgewezen. De kantonrechter stelt vast dat al voorafgaand aan het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor werknemer duidelijk moet zijn geweest dat hij met werkgeefster een D-4 contract zou aangaan, gelet op de tekst van de vacature. Werknemer heeft bovendien erkend dat hij meer zekerheid verlangde dan een contract voor bepaalde tijd hem kon bieden en dat hij dit in een gesprek aan werkgeefster heeft aangegeven. Als het de bedoeling van partijen was geweest om een D-3 contract te sluiten dan was een dergelijk gesprek overbodig geweest. Vervolgens heeft werkgeefster de intentie, onder specifieke voorwaarden, om werknemer na afloop van de bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden uitgesproken in de aanstellingsbrief van 31 oktober 2024. Twee weken daarna, op 15

november 2024, is werknemer welbewust overgegaan tot het ondertekenen van het D-4 contract. Naar het oordeel van de kantonrechter hebben partijen weloverwogen een D-4 contract gesloten. De cao-bepalingen die gelden voor een D-3 contract zijn daarop dus niet van toepassing. De in de aanstellingsbrief uitgesproken intentie is geen ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging, er waren duidelijke voorwaarden aan verbonden waar niet aan voldaan is. Dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet heeft omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, mocht zij doen gelet op haar beoordelingsvrijheid. Er is geen sprake van een opzegging en dus ook niet van een opzegging in strijd met de wettelijke bepalingen, zodat er geen grond bestaat voor een eventuele billijke vergoeding. Aan een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen als het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar niet gesteld of gebleken is dat dit aan de orde is in deze zaak. Het verzoek van werknemer aangaande het toekennen van een billijke vergoeding zal daarom ook worden afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2455

Zaaknummer: 12069346 \ AZ VERZ 26-7

Rechters: Otto

Advocaten: N.M.R. Severens

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:681 BW