

RECHTSPRAAK

Stichting voor Interconfessioneel en Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs te Rotterdam e.o./werknemer

Verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt niet conform de daarvoor geldende regels in de CAO VO opgezegd. In kort geding kan niet worden vastgesteld of daarmee een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Toewijzing loonvordering.

Werkneemster is in dienst van LMC. Zij is per 24 februari 2014 benoemd ter vervanging wegens ziekte van collega X voor de duur van het verlof doch uiterlijk tot en met 31 juli 2014 voor een werktijdfactor van 0,8000 wtf. Bij akten van benoeming van 25 september 2014 en 16 maart 2015 wordt de periode ter vervanging van X verlengd. LMC schrijft in een brief aan werkneemster van 17 maart 2015: 'Het bestuur (...) heeft besloten met u een arbeidsovereenkomst aan te gaan in de functie van secretaresse met functieschaal 6. U gaat uw werkzaamheden verrichten aan de vestiging Carré College Rotterdam met ingang van 1-4-2015 tot en met 31-3-2016 voor een werktijdfactor van 0,6000. U wordt benoemd voor bepaalde tijd op grond van voorziening in een tijdelijke vacature (art.9.a.2 lid 4b).' Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of de arbeidsovereenkomst per 31 maart 2016 van rechtswege eindigt conform CAO-VO 2014-2015, artikel 10.a.1.3 (standpunt LMC) of dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan (standpunt werkneemster).

De kantonrechter oordeelt als volgt. De cao bepaalt in artikel 9.a.2 lid 4 onder a dat een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer, telkens voor ten hoogste één jaar. Anders dan werkneemster stelt, betekent dit niet dat iemand ten hoogste één jaar een tijdelijk afwezige werknemer mag vervangen (en dat bij een duur van het dienstverband langer dan één jaar een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat). Als een op de genoemde grond aangegane arbeidsovereenkomst echter in totaal 24 maanden heeft geduurd en nadien voortgezet wordt zonder dat van vervanging sprake is, geschiedt dit voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie (art. 9.a.2 lid 5 cao). Het per 24 februari 2014 aangegane dienstverband duurde tot 31 juli 2014 en is vervolgens verlengd tot het moment waarop X weer terug op het werk zou zijn, maar uiterlijk tot 31 juli 2015. X was in maart 2015

weer terug op het werk. De ‘vervangingsovereenkomst’ is daarom per 31 maart 2015 beëindigd. Werkneemster heeft X met twee overeenkomsten in totaal dus ruim dertien maanden vervangen, minder dan de 24 maanden waarvan sprake is in artikel 9.a.2 lid 5 van de cao. Met andere woorden: de vervanging heeft niet dusdanig lang geduurd dat de per 1 april 2015 aangegane arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor onbepaalde tijd betreft. Aangezien werkneemster 26 maanden in dienst is, is de periode van drie jaar niet overschreden (art. 9.a.2 lid 6 cao).

LMC schrijft in haar brief van 19 februari 2016 dat de arbeidsovereenkomst per 31 maart 2016 van rechtswege eindigt op grond van artikel 10.a.1 lid 3 van de cao. Dat artikel bepaalt onder a dat van rechtswege eindigt het eerste dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan. Het artikel maakt, anders dan LMC doet, echter geen onderscheid tussen het dienstverband voor bepaalde tijd voor vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer (art. 9.a.1 lid 4 onder a cao) en het dienstverband voor bepaalde tijd als voorziening in een tijdelijke vacature (art. 9.a.1 lid 4 onder a cao). Het gaat dus in het algemeen om dienstverbanden voor bepaalde tijd, om welke reden dan ook aangegaan. Het op 19 februari 2016 lopende dienstverband was niet het eerste dienstverband tussen partijen, maar (op zijn minst) het derde. LMC voert aan dat het per 1 april 2015 aangegane dienstverband als een eerste dienstverband moet worden gezien omdat het daaraan voorafgaande dienstverband van rechtswege is geëindigd. De cao biedt echter in de overgelegde artikelen 9 en 10 geen steun voor deze stelling van LMC. Van rechtswege eindigt eveneens het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan (art. 10.a.1.lid 3 onder b cao). De per 1 april 2015 aangegane arbeidsovereenkomst betreft echter een dienstverband als voorziening in een tijdelijke vacature (art. 9.a.1 lid 4 onder b cao) zodat die bepaling evenmin van toepassing is. Het per 1 april 2015 aangegane dienstverband moet als een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd worden gezien. Het beëindigen van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd geschiedt (onder andere) door opzegging (art. 10.a.1 lid 2 aanhef en onder a cao). Opzegging van de arbeidsovereenkomst door LMC moet bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs (on)middellijk is overhandigd, en met redenen omkleed geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn (art. 10.a.3 lid 1 cao). De brief van LMC aan werkneemster van 19 februari 2016 voldoet niet aan deze eisen. Of hierdoor een dienstverband voor onbepaalde tijd is ontstaan kan in een kort geding niet worden vastgesteld. Een loonvordering van werkneemster heeft in een bodemprocedure echter een zodanige kans van slagen dat het gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van een voorziening, inhoudende dat LMC werkneemster haar loon moet doorbetalen, vanaf 1 april 2016 tot aan het moment waarop aan de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig een einde is gekomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:2791

Zaaknummer: 4952134

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: A.C. van 't Hek en P.T.M. de Haan

Wetsartikelen: 7:668a BW en 9.a.1 CAO VO