

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Carmelcollege

Voor totstandkoming arbeidsovereenkomst docent is geen schriftelijke akte (ook geen aanstellingsakte op grond van de cao) vereist. Vanwege ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer geen gerechtvaardigd belang bij wedertewerkstelling.

Werknemer heeft stage gelopen bij scholengemeenschap Twents Carmel College als docent geschiedenis. In 2015 is onrust ontstaan nadat leerlingen en/of ouders opgemerkt hadden dat er op internet foto's zichtbaar waren waaruit blijkt dat werknemer bij een mars van de Nederlandse Volksunie (verder: de NVU) aanwezig was. Een en ander is de aanleiding geweest dat B en C (schoolcoördinator) in juni 2015 met werknemer een gesprek hebben gevoerd. Nader onderzoek door hen op internet leverde toen op dat werknemer vaker op internet te vinden was met likes en berichten op – onder meer – de site van de NVU. Bij brief van 2 juni 2016 heeft werknemer naar aanleiding van een vacature op de school voor een tweedegraads docent geschiedenis gesolliciteerd. De school heeft besloten werknemer niet in deze vacature te benoemen vanwege politieke voorkeuren die werknemer ongeschikt maken voor de functie van docent geschiedenis. Werknemer stelt dat een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en verzoekt wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stichting heeft primair gesteld dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen nu de akte van aanstelling als vereist in artikel 9.a.1 van de CAO VO niet is uitgereikt en, zo begrijpt de kantonrechter uit de stellingen, subsidiair gesteld dat, zo al een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, deze niet meer bestaat als gevolg van de ingeroepen 'nietigheid wegens bedrog en/of dwaling'. Dit verweer kan niet slagen. De stichting heeft erkend dat D werknemer daags na het sollicitatiegesprek heeft gebeld met de mededeling dat werknemer een aanstelling zou krijgen als docent geschiedenis, op basis van 12-15 uur per week voor de duur van een jaar. Werknemer is een paar dagen later – op verzoek van D – naar de school gegaan om nog even met haar te spreken en wat administratieve zaken te regelen. Vervolgens heeft werknemer aansluitend in de docentenkamer andere docenten gesproken, die hem feliciteerden met zijn aanstelling. Uit deze feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang bezien dient geoordeeld te worden dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst is geen schriftelijke akte, ook niet een aanstellingsakte als bedoeld in artikel 9.a.1 van de cao vereist.

Nu de bestaande arbeidsovereenkomst bij beschikking, heden gegeven (zie AR 2016-0956),

met ingang van 1 oktober 2016 wordt ontbonden, heeft werknemer geen gerechtvaardigd belang meer bij toewijzing van zijn vordering tot feitelijke tewerkstelling nog daargelaten dat de stichting, gelet op de feiten en omstandigheden op grond waarvan de ontbinding is uitgesproken, zwaarwegend belang heeft werknemer niet te werk (te hoeven) te stellen. De vordering de stichting te veroordelen om hem toe te laten tot het verrichten van de werkzaamheden behorend bij de functie van docent geschiedenis wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:3336

Zaaknummer: 5249632 \ CV EXPL 16-6005

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: S.M. Profijt en J. Schutter

Wetsartikelen: 7:671b BW, 3:44 BW en 9.a.1 CAO VO