

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Clusius College

Op grond van overgangsrecht WWZ en de CAO MBO 2014-2015 is rechtsgeldig van de wettelijke ketenregeling afgeweken, zodat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2016 van rechtswege is geëindigd. Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst docent op basis van de h-grond, omdat werknemer niet aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoet.

Op of rond 8 augustus 2008 is werknemer via een uitzendbureau voor het Clusius College gaan werken. Met ingang van 1 augustus 2010 is werknemer in dienst getreden van het Clusius College als docent A (Engels) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar tot 1 augustus 2011. Na 1 augustus 2011 is telkens een volgende arbeidsovereenkomst voor een jaar aangegaan. De laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan op 18 mei 2015. In de arbeidsovereenkomsten is de CAO MBO van toepassing verklaard. Kern van het geschil is de vraag of de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2016 van rechtswege is geëindigd. Werknemer stelt van niet en voert aan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer beroept zich op artikel 7:668a BW zoals dat sinds 1 juli 2015 luidt en stelt dat inmiddels meer dan drie arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan die samen een periode van 24 maanden hebben overschreden. Verder stelt werknemer dat de toepasselijke CAO MBO 2016-2017 geen afwijking van artikel 7:668a BW mogelijk maakt. Het Clusius College voert verweer en stelt dat op grond van de CAO MBO 2014-2015 rechtsgeldig kon worden afgeweken van de ketenregeling, waardoor wel sprake is van een einde van rechtswege per 1 augustus 2016. In de zaak van het tegenverzoek verzoekt Clusius College ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d en h BW, kort gezegd omdat werknemer niet bevoegd is als docent A en werknemer op grond van de WVO en WEB niet voor onbepaalde tijd in dienst mag worden genomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan op 18 mei 2015, dus voor 1 juli 2015. Gelet op het overgangsrecht bij de WWZ (art. XXIIe WWZ) en de toelichting daarbij, blijft op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor 1 juli 2015 het oude recht van toepassing zoals dat gold voor die datum, ook als die arbeidsovereenkomst pas afloopt na 1 juli 2015. Daarbij is niet van belang dat de laatste arbeidsovereenkomst een ingangsdatum heeft op 1 augustus 2015. Op de laatste arbeidsovereenkomst is artikel 7:668a (oud) BW dus van toepassing. Op grond van artikel 2.3 lid 4 van de CAO MBO 2014-2015 is afgeweken van de ketenregeling van artikel 7:668a BW.

Nu werknemer niet voldoet aan de wettelijke voorwaarden voor benoeming in de functie van docent A, mocht het Clusius College bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst op 18 mei 2015 rechtsgeldig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan en is daarbij ook rechtsgeldig afgeweken van de ketenregeling van artikel 7:668a lid 1 (oud) BW. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 1 augustus 2016. Dat de CAO MBO 2014-2015 is vervallen en nadien de nieuwe CAO MBO 2016-2017 is gaan gelden, betekent (anders dan werknemer stelt) niet dat daarmee de rechtsgeldige afwijking van artikel 7:668a (oud) BW bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst op 18 mei 2015 alsnog of achteraf gezien ongeldig is geworden. Dat zou ook niet stroken met het doel en de strekking van het overgangsrecht. Het Clusius College heeft erkend dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding (€ 10.203), zodat deze wordt toegewezen.

Ten aanzien van het tegenverzoek tot voorwaardelijke ontbinding wordt als volgt geoordeeld. Er is geen reden dit verzoek aan te houden in afwachting van de beantwoording van de prejudiciële vragen die de Kantonrechter Enschede (zie AR 2016-0451) heeft gesteld over de (on)mogelijkheid van een voorwaardelijk ontbindingsverzoek. In dit geval gaat het niet om een ontslag op staande voet, maar om de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet per 1 augustus 2016 van rechtswege is geëindigd. Niet op voorhand kan worden uitgesloten dat het hof in hoger beroep alsnog tot het oordeel komt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het Clusius College heeft voldoende belang bij haar voorwaardelijke ontbindingsverzoek. Omdat geen sprake is van disfunctioneren, faalt het beroep op artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Het beroep op artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW slaagt wel. Het Clusius College kan werknemer vanwege de wettelijke regels, de CAO MBO 2016-2017 en de bekostigingsvoorwaarden de overeengekomen werkzaamheden op en na 1 augustus 2016 niet laten verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat werknemer niet voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen voor benoeming in de functie van docent A. Voor zover zou komen vast te staan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan van Clusius College niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Deze situatie is ook vergelijkbaar met de situatie zoals in de wetsgeschiedenis is genoemd als een geval waarin ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW gerechtvaardigd kan zijn, te weten het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning door de werkgever, waardoor hij een werknemer niet tewerk kan stellen. Dat werknemer er vanaf 2008 kennelijk mede door persoonlijke omstandigheden niet in geslaagd is een hbo-opleiding te starten en af te ronden is vervelend voor hem, maar kan in dit kader niet worden toegerekend aan Clusius College. Er is ook niet gebleken van herplaatsingsmogelijkheden. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen, waarbij het Clusius College wordt veroordeeld de transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9037

Zaaknummer: 5302523 \ OA VERZ 16-286

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.L. Aarts en M.E.S. Fiselier

Wetsartikelen: 7:668a (oud) BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW