

RECHTSPRAAK

Kort geding. Geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Geen sprake van een onvoorwaardelijke toezegging voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Geen volledig aanbod van werkgever. De gesprekken tussen partijen waren enkel bedoeld om de wensen van eiser in kaart te brengen.

Feiten

Werknemer is in 2019 in dienst getreden bij Heliomare Onderwijs (hierna: Heliomare). In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst ten hoogste twaalf maanden kan worden verlengd na de AOW-leeftijd. Voorafgaand aan een schooljaar wordt op basis van een bestuursformatieplan vanaf april bepaald wie op welke functie wordt geplaatst voor het volgende schooljaar. In april/mei worden (indien nodig) vacatures geplaatst voor nieuwe medewerkers. Ook vinden in de maand mei de benoemingen voor het daaropvolgende schooljaar plaats. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van werknemer is conform de cao steeds verlengd voor het volgende schooljaar. In december 2021/januari 2022 hebben partijen gesprekken gevoerd over de wens van werknemer om het volgende schooljaar een schakelklas te begeleiden. In februari 2022 heeft een ouder een klacht ingediend tegen werknemer. In een gesprek naar aanleiding daarvan heeft de directeur bij werknemer aangegeven dat zijn handelen nader moet worden onderzocht, voordat sprake kan zijn van een eventuele nieuwe verlenging. In mei 2022 is aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet opnieuw zal worden verlengd. Werknemer is van mening dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en vordert wedertewerkstelling en een loonvordering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een overeenkomst, en dus ook een arbeidsovereenkomst, komt tot stand door een aanbod en de aanvaarding daarvan (art. 6:217 lid 1 BW). De kantonrechter is van oordeel dat geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. De kantonrechter is van oordeel dat er in deze procedure onvoldoende aanknopingspunten zijn om te kunnen zeggen dat Heliomare een onvoorwaardelijke toezegging tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst heeft gedaan. De gesprekken in december 2021/januari 2022 moeten naar het oordeel van de kantonrechter gezien worden als verkennende gesprekken om te onderzoeken wat de wensen van werknemer waren voor het volgende schooljaar, zodat Heliomare de wensen van werknemer kon meenemen in de formatiegesprekken in mei. Zo past dat ook in de cyclus van het formatieproces zoals hiervoor beschreven. Gelet op de

gemotiveerde betwisting van Heliomare kan ook niet gezegd worden dat er sprake was van een volledig aanbod van Heliomare dat, in geval van aanvaarding door werknemer, zou leiden tot een arbeidsovereenkomst. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:8813

Zaaknummer: 10068894 VV EXPL 22-113

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: L.M.E. Dietvorst-Janssen en K. Ruisch

Wetsartikelen: 6:217 BW en 7:610 BW