

RECHTSPRAAK

Verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding, vanwege het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, afgewezen. Geen sprake van een toezegging door werkgever. Toepassing Bajingsleer.*Feiten*

Werknemer is sinds 2022 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden (hierna: DJI) in de functie van inrichtingswerker So6 (medior penitentiair inrichtingswerker) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twee jaar. Op de arbeidsovereenkomst is naast de Cao Rijk en de Ambtenarenwet, de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode DJI van toepassing. Uit de Gedragscode DJI blijkt dat het opzettelijk verstrekken of verzwijgen van belangrijke informatie niet wordt getolereerd. Tijdens een personeelsgesprek op 15 februari 2022 is afgesproken dat werknemer zich zal gaan ontwikkelen tot een volwaardige penitentiair inrichtingswerker (PIW'er). Het verslag vermeldt dat werknemer na twee jaar en het voltooien van de benodigde opleidingen een vast contract zal ontvangen. Er is - volgens het verslag - geen formele conclusie getrokken, maar het afdelingshoofd heeft vertrouwen in zijn succes.

Op 29 augustus 2023 heeft DJI werknemer geschorst vanwege een vermoeden van plichtsverzuim. Bureau Integriteit heeft onderzoek ingesteld naar het vermoeden van plichtsverzuim en een rapport uitgebracht. Bureau Integriteit heeft geen plichtsverzuim vastgesteld. Bij brief van 19 december 2023 heeft DJI aan werknemer kenbaar gemaakt dat DJI de arbeidsovereenkomst niet verlengt en dat DJI de schorsing verlengt tot en met 31 januari 2024. Dit besluit is genomen omdat werknemer volgens werkgever niet voldoende heeft aangetoond over de juiste kennis, houding en gedrag te beschikken om de functie naar tevredenheid uit te voeren. Werknemer verzoekt hem een billijke vergoeding van € 98.842,68 bruto toe te kennen, omdat DJI onterecht zijn arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd en in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel geldt dat het tot de beleidsvrijheid van een werkgever hoort om te beoordelen of hij een werknemer geschikt acht voor een functie. Deze vrijheid is evenwel niet onbegrensd en kan getoetst worden aan beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap. Volgens DJI bevat het gespreksverslag van het gesprek op 15 februari 2022 geen toezegging en moet de inhoud van het verslag worden gezien in de context dat werknemer op dat moment slechts twee weken in dienst was en hij

zich gedurende twee jaar tot een volwaardig penitentiair inrichtingswerker moest ontwikkelen. De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op een toezegging voor een vast dienstverband. Het gesprek op 15 februari 2022, waarin werd besproken dat hij na twee jaar en het afronden van zijn opleidingen een vast contract zou krijgen, wordt niet als een formele toezegging gezien, maar als een evaluatie van zijn beginperiode en een vaststelling van de te volgen ontwikkelingsstappen. Dit volgt onder andere uit de kopjes en de bewoordingen die zijn gebruikt. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt omdat werknemer niet geschikt is bevonden voor de functie. Het besluit om de overeenkomst niet te verlengen valt binnen de beleidsvrijheid van werkgever en is niet onredelijk.

Primair

Voor een billijke vergoeding is ernstig verwijtbaar handelen vereist. Gelet op het voorgaande is het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg geweest van ernstig verwijtbaar handelen van DJI als werkgeefster omdat zij heeft mogen besluiten de arbeidsovereenkomst van rechtswege te laten eindigen. Om die reden heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding.

Subsidiar

Subsidiar heeft werknemer gesteld dat DJI in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. DJI beroept zich op de Baijngsleer, die volgens de huidige wetgeving geen ruimte biedt voor zowel een billijke vergoeding als een extra schadevergoeding voor dezelfde feiten. De wet voorziet alleen in een billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, niet voor een aanvullende schadevergoeding bij schending van goed werkgeverschap zonder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Aangezien werknemer dezelfde feiten gebruikt voor zowel de billijke vergoeding als de schadevergoeding en DJI de arbeidsovereenkomst rechtmatig heeft beëindigd, worden beide vorderingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3753

Zaaknummer: 11024305 \ EJ VERZ 24-139

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: M.E. Voorn en mr. M.E.L.U. Janssen

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 7:668 lid 1 onder a BW , 7:611 BW en 7:682 lid 1 sub b BW