

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging omdat zij van mening is dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster heeft op grond van de cao geen verplichting om na de eerste overeenkomst een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2022 bij Stichting Bestuur Landstede Groep (hierna: Landstede) in dienst getreden in de functie van juridisch adviseur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, dus tot 31 augustus 2023, bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd (verder: de eerste arbeidsovereenkomst). De cao voor het voortgezet onderwijs is van toepassing. In de periode van 26 oktober 2022 tot en met 25 februari 2023 was werkneemster afwezig in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Op 6 juni 2023 heeft de directeur P&O van Landstede aan werkneemster te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst per 1 september 2023 niet kon worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omdat (i) hij haar functioneren en geschiktheid voor de functie niet volledig heeft kunnen beoordelen en (ii) twijfels had over haar geschiktheid voor de functie. Hij heeft aangeboden de arbeidsovereenkomst onder gelijkblijvende voorwaarden met een half of met één jaar te verlengen. Werkneemster heeft ingestemd met verlenging van de arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar (verder: de tweede arbeidsovereenkomst). Vervolgens heeft Landstede in maart 2024 gemeld dat de arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2024 eindigt, hetgeen bij brief van 16 april 2024 wordt herhaald. Met ingang van 22 maart 2024 is werkneemster met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Werkneemster is van oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd en heeft de brief van 16 april 2024 aangemerkt als een onrechtmatige opzegging in plaats van een aanzegging. Zij verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging en een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortduurt.

*Oordeel*

De kernvraag die partijen verdeeld houdt, is of Landstede op grond van artikel 9.2 cao-vo de eerste arbeidsovereenkomst mocht laten volgen door een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Naar het oordeel van de kantonrechter stond het Landstede, gelet op de vaste rechtspraak bij de uitleg van cao-bepalingen, vrij om aan werkneemster na de eerste arbeidsovereenkomst nog een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te geven.

Volgens werkneemster dient artikel 9.2 cao-vo mede te worden uitgelegd aan de hand van een door haar in het geding gebracht publicatie van de VO-raad, waarin volgens haar wordt gesteld dat naast tijdelijke aanstellingen met uitzicht op vast, tijdelijke contracten slechts in specifieke situaties mogelijk zijn, zoals bij daling van het leerlingenaantal of voor vervanging wegens ziekte, zwangerschapsverlof of andere tijdelijke afwezigheid. Zij heeft verder aangevoerd dat niet van 'een bijzonder geval' als bedoeld in het eerste lid sprake is, temeer omdat de leidinggevende van werkneemster in het eerste jaar geen functioneringsgesprek heeft gehad met haar en daarvan ook geen verslag is opgemaakt, hetgeen in strijd is met artikel 18.3 van de cao-vo. De kantonrechter wijst de verzoeken van werkneemster af omdat (a) de publicatie van de VO-raad niet behoort tot de bij de cao behorende toelichting en (b) Landstede op goede gronden heeft gewezen op het feit dat van een 'bijzonder geval' kan worden gesproken (mede) omdat als gevolg van het verlof van werkneemster zij slechts over een aanzienlijk kortere periode dan gebruikelijk kon worden beoordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 03-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:4673

**Zaaknummer:** 11139510 \ EJ VERZ 24-200

**Rechters:** G.W.G. Wijnands

**Advocaten:** H. van Essen

**Wetsartikelen:** 7:625 BW; 7:668 BW; 7:672 BW; 7:681 BW