

RECHTSPRAAK

De afwijking van de ketenregeling in de cao primair onderwijs ten gunste van de werknemer, leidt ertoe dat werkneemster werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 2017 werkzaam op de Montessori Basisschool (hierna: werkgever) op basis van verschillende vervangingsaktes en arbeidsovereenkomsten. Laatstelijk is zij werkzaam in de functie van leraar LB. Zij werkt 16 uur per week en haar loon bedraagt € 1.734,40 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst is de cao primair onderwijs (hierna: cao PO) van toepassing. Werkneemster heeft zich op 2 oktober 2022 ziekgemeld. Op 20 april 2023 ontvangt werkneemster van werkgever een brief met daarin de mededeling dat haar arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt met ingang van 31 juli 2023. Volgens werkneemster heeft zij op basis van drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor werkgever gewerkt. Werkneemster meent daarom dat zij op grond van de ketenregeling uit artikel 3.1 lid 2 van de cao PO per 1 augustus 2021, althans per 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij een arbeidsovereenkomst niet zijnde voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, is het uitgangspunt in het primair onderwijs op basis van artikel 3.1 lid 2 van de cao PO dat een werknemer na één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, behoudens zeer bijzondere gevallen. Met deze bepaling wijkt de cao PO ten gunste van de werknemer af van de wettelijke ketenregeling. Werkneemster heeft per 1 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden gekregen. Dit was niet voor vervanging of voor kennelijk tijdelijke werkzaamheden, maar voor werkzaamheden in de structurele formatie. De kantonrechter stelt vast dat dit de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster per 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft bij werkgever. Het dienstverband van werkneemster is na afloop van de periode 1 augustus 2021 tot en met 31 juli 2022 voortgezet en zij maakt in het schooljaar 2022-2023 weer deel uit van de structurele formatie. Uitgaande van het eerder genoemde uitgangspunt uit de cao PO dat na één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volgt, is werkneemster dus werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgever heeft weliswaar aangevoerd dat er sprake was van een zeer bijzonder geval op grond waarvan hij een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mocht aanbieden, maar hij heeft, nog los

van de vraag of daar sprake van was, werkneemster hier niet tijdig, dus vóór het volgend schooljaar, op gewezen. Volgens werkgever functioneerde werkneemster niet naar behoren, maar het had op de weg van werkgever gelegen om werkneemster op de hoogte te stellen, alsmede van de consequenties hiervan voorafgaand aan de –stilzwijgende- voortzetting van haar dienstverband. Omdat werkneemster per 1 augustus 2022 werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is haar dienstverband niet geëindigd met de aanzegging van 20 april 2023. Werkneemster heeft dus vanaf 1 augustus 2023 recht op betaling van het loon van € 1.734,40 bruto per maand vermeerderd met vakantiebijslag en overige emolumenten. Ook moet werkgever, nu werkneemster nog ziek is, zijn wettelijke re-integratieverplichtingen nakomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7766

Zaaknummer: 10730160 UE VERZ 23-309

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: T.A.A. Meerdling en L.M.E. Dietvorst-Janssen

Wetsartikelen: 3.1 lid 2 cao primair onderwijs en 7:668a BW