

# Tijdelijke aanstelling of een vast dienstverband?

door mr. Sherida Jurg-Smith

## Rechtbank Haarlem, Sector Kanton,

2 juni 2005

Eiser heeft naar aanleiding van een advertentie gesolliciteerd naar de functie van conciërge aan een school voor voortgezet onderwijs. Daarin staat aangegeven dat het om een vervangingsfunctie wegens ziekte gaat. Eiser heeft twee sollicitatiegesprekken gehad en is op 26 april 2004 in dienst getreden.

Bij aanvang van de dienstbetrekking is de zieke collega inmiddels overleden. Op 1 februari 2005 verneemt eiser dat zijn dienstverband niet zal worden verlengd wegens disfunctioneren. Eiser krijgt op 4 februari 2005 een beëindigingsovereenkomst voorgelegd, die hij niet ondertekent. In die beëindigingsovereenkomst staat dat partijen met ingang van 26 april 2004 een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan voor bepaalde tijd met einddatum 1 april 2005 en dat partijen besloten hebben die overeenkomst per 11 februari 2005 te beëindigen. Eiser heeft echter nimmer een akte van benoeming ontvangen. Op 7 februari 2005 meldt hij zich wegens spanningsklachten ziek en bij brief van 9 februari 2005 protesteert hij tegen de gang van zaken. Inmiddels hersteld, biedt hij zijn arbeid aan, maar de school stelt hem vrij van zijn werkzaamheden en betaalt vanaf april 2005 het loon niet meer door.

In kort geding vordert eiser betaling van het achterstallige loon over april 2005, de wettelijke verhoging en rente daarover en doorbetaling van het loon vanaf mei 2005. Daarnaast vordert hij wedertewerksstelling. Volgens hem zou er geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Er zou namelijk nimmer over het tijdelijk karakter van het dienstverband zijn gesproken en hij zou er ook niet mee hebben ingestemd. Volgens de wet, de CAO en de jurisprudentie wordt een arbeidsovereenkomst in principe aangegaan voor onbepaalde tijd, maar als er een specifieke reden bestaat kan zij ook worden aangegaan voor bepaalde tijd. De termijn van die bepaalde tijd moet dan wel objectief bepaalbaar zijn. In dit geval is hiervan niets gebleken. Zou de akte van benoeming volledig ingevuld en tijdig zijn afgegeven, dan zou er helderheid zijn geweest over de gemaakte afspraken, maar daar deze nimmer was

afgegeven kwam dit voor rekening en risico van de school. Ook de reden van beëindiging is discutabel, daar uit niets blijkt dat eiser onvoldoende functioneert. De school heeft daarover niets aannemelijk gemaakt, terwijl eiser een handtekeningenlijst van leerlingen en leraren overlegt die hem steunen. Volgens eiser bestaat de arbeidsovereenkomst nog steeds en wil hij weer aan het werk. Hij heeft daarbij een spoedeisend belang, omdat hij niet beschikt over inkomen om in zijn levensonderhoud te voorzien.

De school betwist de vordering en voert aan dat er tijdens de sollicitatiegesprekken wel degelijk gezegd is dat het om een overeenkomst voor een jaar gaat. Dat er geen akte van benoeming is afgegeven, betreurt zij. De school legt een schriftelijke verklaring over van vier personen die bij de gesprekken aanwezig waren. In de advertentie heeft ook gestaan dat het om een functie voor bepaalde tijd gaat en omdat de zieke collega inmiddels is overleden gaat het niet meer om een vervangingsfunctie, maar om een reguliere functie welke volgens de CAO altijd voor bepaalde tijd plaatsvindt. Ook is er wel degelijk sprake van disfunctioneren.

De rechter besluit dat de school niet aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan. De akte van benoeming ontbreekt en ook de advertentie biedt geen steun voor het standpunt van de school. Er staat slechts dat het om een vervanging wegens ziekte gaat en niets over de tijdelijke aard van het dienstverband. Ook het feit dat de zieke collega inmiddels overleden is, maakt dat het om een reguliere functie gaat en niet meer om een vervangingsfunctie. Dat een eerste aanstelling altijd een tijdelijke is, kan volgens de rechter als beleidslijn wel juist zijn, maar in dit specifieke geval is het niet aannemelijk geworden dat dit met eiser zou zijn besproken of overeengekomen. De verklaring van de personen aanwezig bij de sollicitatie wordt als te vaag en te algemeen afgedaan. De conclusie luidt dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Daar deze niet rechtsgeldig zou zijn opgezegd, duurt deze nog voort en dient eiser zijn loon te ontvangen. ●

*Sherida Jurg-Smith is jurist bij Dyade Advies en werkt vanuit Dyade Ede.*