

RECHTSPRAAK

# werknemer/Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

***Richtlijnconforme uitleg artikel 7:668a lid 5 BW.***

***Werknemersbescherming verzet zich tegen afwijking van ketenregeling in cao voor (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal, waarbij onbepaald tijdelijke contracten kunnen worden gesloten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat***

Werknemer is sinds 1996 in dienst van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (hierna: KNVB). Laatstelijk is hij werkzaam als senior assistent-scheidsrechter. Sinds 2001 is werknemer werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao voor (assistent-)scheidsrechters betaald voetbal van toepassing. Met ingang van 1 januari 2007 is een nieuwe cao overeengekomen, waarin in artikel 5 lid 4 is bepaald dat er alleen nog tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden gesloten die onbepaald kunnen worden verlengd, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en heeft een eenmalige compensatie van acht maandsalarissen (ruim € 18.000 bruto) gekregen en vanaf 1 januari 2007 een jaarlijkse uitkering van € 2.750 als vergoeding voor de afkoop van het eerdere vaste dienstverband. In aansluiting op de eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn partijen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan, de laatste tot 30 juni 2013. Nadat werknemer de periodieke conditietest niet heeft afgelegd, heeft de KNVB de arbeidsovereenkomst niet verlengd. Werknemer stelt thans dat hij op grond van artikel 7:668a lid 1 onder a BW werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij voert aan dat de afwijking van de ketenregeling in de cao in strijd is met Richtlijn 1999/70/EG en dat repeterend gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in strijd is met het goed werkgeverschap.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Richtlijn 1999/70/EG dient ter uitvoering van de Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en is in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd in artikel 7:668a BW. Artikel 7:668a BW moet 'richtlijnconform', dus zo veel mogelijk in overeenstemming met de richtlijn, worden uitgelegd. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat het Europese Hof van Justitie (in de zaak Adeneler, bij arrest van 4 juli 2006, C-212/04) 'het genot van vaste dienstbetrekkingen' heeft opgevat 'als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming'. Tegen deze achtergrond laten de bewoordingen van artikel 7:668a lid 5 BW ruimte voor een restrictieve interpretatie van de wettelijke

mogelijkheid om bij cao ten nadele van de werknemer af te wijken van de ketenregeling van het eerste lid. Mede gelet op de strekking van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, waarbij het vinden van een verantwoord evenwicht tussen het een en het ander voorop heeft gestaan, hebben cao-partijen weliswaar de vrijheid om af te wijken van de wettelijke maxima – in aantal en duur – van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten die zonder rechtmatigheidsstoetsing kunnen worden beëindigd, maar níét om geheel af te zien van elke beperking door middel van de in artikel 5 lid 1 van de raamovereenkomst genoemde maatregelen ter bescherming van de werknemers tegen voortdurende werkonzekerheid. Op de KNVB rustte uit eigen hoofde de plicht om zich te richten naar het bepaalde in artikel 5 lid 1 van de raamovereenkomst. Dat heeft zij niet gedaan.

De uitkomst van dit geding wordt niet anders, indien – vanuit de idee: ‘wie het meerdere niet mag, mag het mindere, voor zover dat is toegestaan, wél’ – het voorgaande de KNVB niet zou weerhouden van een beroep op artikel 5 lid 4 van de toepasselijke cao, voor zover althans de richtlijnconforme uitleg van artikel 7:668a lid 5 BW daaraan niet in de weg staat. Gezien de lengte van het ononderbroken dienstverband van werknemer kan de KNVB dit niet baten. Hij heeft bijna 17 jaar aangesloten voor de KNVB gewerkt, waarvan alleen al in de twee laatste arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende 6½ jaar, dus ruim meer dan het dubbele van de wettelijk toegestane maximumduur. Hierbij wordt in aanmerking genomen dat de KNVB geen precieze en concrete omstandigheden heeft gesteld die rechtvaardigen dat zij het werk van de assistent-scheidsrechters in een reeks van jaren op basis van tijdelijke contracten laat verrichten. Onder de gegeven omstandigheden is daarom het beroep op artikel 5 lid 4 van de cao, óók voor zover daarin een beperking van de totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zou worden ingelezen, jegens werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, en daarmee in strijd met het goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW. Daaraan doet niet af dat in de cao’s die vanaf 1 januari 2007 hebben gegolden een financiële compensatie aan de assistent-scheidsrechters, onder wie werknemer, is toegekend voor de afkoop van hun eerdere vaste dienstverbanden en dat deze compensatie in de afgelopen jaren ook steeds is genoten. De arbeidsovereenkomst is op en na 1 juli 2013 blijven voortbestaan.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 18-12-2013

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2013:7251

**Zaaknummer:** 2503410 UV EXPL 13-471 LH/4059

**Rechters:** J. Sap

**Advocaten:** H. Houwers en H.J.A. Knijff

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:668a BW, 5 Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en Richtlijn 1999/70/EG