

RECHTSPRAAK

## werknemer/X c.s.

***Belangenafweging op grond van artikel 7:611 BW leidt ertoe dat seizoensarbeider, die al tien jaar lang van mei tot en met november werkzaamheden verricht, ook voor het nieuwe seizoen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te worden aangeboden.***

Werknemer is per 10 mei 2004 als agrarisch medewerker voor bepaalde duur (tot en met 12 november 2004) in dienst getreden van X c.s. De CAO Glastuinbouw is van toepassing op de arbeidsrelatie tussen partijen. Nadien is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur elk jaar opnieuw door partijen aangegaan. Bij brief d.d. 26 augustus 2014 heeft X c.s. aan werknemer medegedeeld dat er geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor het volgende seizoen zal worden aangeboden. Werknemer vordert X c.s. te veroordelen hem voor het per 1 april 2015 startende seizoen – en nadien voor alle opvolgende seizoenen – vergelijkbare arbeidsovereenkomsten aan te bieden. Werknemer voert aan dat door de langdurige tewerkstelling de arbeidsrelatie een duurzaam karakter heeft gekregen. Op grond van het goed werkgeverschap hadden X c.s. niet zomaar mogen besluiten om werknemer niet voor het nieuwe seizoen in te schakelen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gedurende tien jaren telkens seizoensarbeid verricht voor X c.s. conform een hem telkenmale door X c.s. aangeboden contract. Aannemelijk is dat werknemer gedurende die tien jaren zijn huishouding en uitgavenpatroon heeft afgestemd op de met die seizoensarbeid gegenereerde inkomsten. Werknemer heeft dus onmiskenbaar een belang bij bestendiging van de tewerkstelling door (en bij) X c.s. De arbeidsrelatie is door het tijdsverloop tot op zekere hoogte duurzaam geworden, niet in de zin van een arbeidsrelatie van onbepaalde duur, maar in de zin van door X c.s. gewekt vertrouwen dat werknemer – behoudens goede gronden voor het tegendeel – ingeschakeld zal worden tijdens het seizoen. De eisen die voortvloeien uit artikel 7:611 BW brengen mee dat werkgever en werknemer rekening houden met elkaars redelijke belangen. Dit betekent dat X c.s. werknemer slechts – anders dan zij lijken te betogen – niet hoeven in te schakelen voor het nieuwe seizoen indien hun belang bij die beslissing zwaarwegender is dan het belang van werknemer om weer aan de slag te kunnen bij X c.s. Ten onrechte stellen X c.s. dat zij hun beweegredenen niet behoeven te onderbouwen. Het afdoende inzicht geven in de redelijkheid van een belangenafweging mag immers van een werkgever verlangd worden. X c.s. hebben in algemene zin aangevoerd dat hun bedrijfseconomische belang eraan in de weg staat om werknemer een nieuw seizoenscontract aan te bieden. Die stelling is echter op geen enkele wijze onderbouwd, laat staan gestaafd. Desgevraagd erkenden X c.s. dat zij voor het thans aanbreekende seizoen uitzendkrachten inschakelen. Niet valt dan ook in te zien dat er

geen werk zou zijn voor werknemer. Op grond van het voorgaande is de slotsom dat X c.s. niet hebben aangetoond dat zij een zwaarwegend(er) belang hebben om werknemer geen nieuw seizoencontract aan te bieden. Aldus is toewijsbaar de vordering van werknemer, strekkende tot het aanbieden van een nieuw seizoencontract. Voor de nadien volgende seizoenen kan thans geen voorziening gegeven worden, omdat de omstandigheden dan niet dezelfde behoeven te zijn als nu.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 03-04-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2015:4515

**Zaaknummer:** 3904648 RL EXPL 15-5636

**Rechters:** W. ten Cate

**Advocaten:** N.E.P. Gustings en F.A. van Drongelen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW