

RECHTSPRAAK

werknemer/Leo de Kock & Zonen B.V.

Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in casu niet in strijd met goed werkgeverschap, niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar en evenmin in strijd met Richtlijn 1999/70/EG. Einde van rechtswege.

Feiten

Werknemer heeft van 1 augustus 2011 tot 16 juli 2012 via een uitzendbureau als productiemedewerker bij werkgever gewerkt. Met ingang van laatstgenoemde datum is werknemer in dienst getreden bij werkgever als productiemedewerker, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Partijen hebben (met een tussenpoze) meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met elkaar gesloten. Werkgever heeft op enig moment aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst op 31 december 2016 eindigt en dat deze niet zal worden verlengd. In geschil is of inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Oordeel

Verzoekschriftprocedure

De kantonrechter is van oordeel dat deze zaak kon worden ingeleid met een verzoekschrift. Volgens artikel 7:686a lid 2 BW kunnen de gedingen die op het in, bij of krachtens afdeling 9 van Boek 7 BW bepaalde zijn gebaseerd, worden ingeleid met een verzoekschrift. Afdeling 9 heeft als titel 'Einde van de arbeidsovereenkomst'. Hoewel de vordering die werknemer heeft ingediend niet met zoveel woorden in afdeling 9 van Boek 7 BW wordt genoemd, heeft die vordering wel betrekking op het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarvan uitgaande kan die vordering, ook om proceseconomische redenen, bij verzoekschrift worden ingediend.

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Partijen zijn het erover eens dat op de verschillende arbeidsovereenkomsten tussen partijen het 'oude' recht van toepassing is zoals dit gold vóór 1 juli 2015. Niet in geschil is dat uitgaande van artikel 7:668a lid 1 (oud) BW de laatste arbeidsovereenkomst tussen partijen op 31 december 2016 is geëindigd. De stelling van werknemer dat werkgever door de weigering om de arbeidsovereenkomst te verlengen na 31 december 2016 de wet heeft ontdoken en in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap, treft geen doel. Werkgever heeft door de weigering om de arbeidsovereenkomst te verlengen na 31 december 2016 de wet niet ontdoken, maar

gebruik gemaakt van de mogelijkheden die artikel 7:668a lid 1 (oud) BW destijds bood. Gebruik maken van een wettelijke regeling kan in beginsel geen ontduiking daarvan opleveren. Werknemer heeft ook geen bijzondere omstandigheden aangevoerd die tot de conclusie kunnen leiden dat het beroep van werknemer op artikel 7:668a lid 1 (oud) BW naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, of dat sprake is van misbruik van recht of strijd met goed werkgeverschap. Naar de kantonrechter begrijpt, voert werknemer in dit kader aan dat hij door het eindigen van de arbeidsovereenkomst in inkomen achteruitgaat, dat hij al vijf jaar werkzaam is voor werknemer en dat er geen enkele noodzaak bestond het dienstverband te beëindigen. Een verlies aan inkomen is echter geen bijzondere omstandigheid, maar inherent aan het eindigen van het dienstverband. Dat werknemer, met een tussenpoos van meer dan drie maanden, vijf jaar heeft gewerkt voor werknemer is niet een zodanig lange periode dat dit in de weg zou kunnen staan aan een beroep door werkgever op artikel 7:668a lid 1 (oud) BW. Onder omstandigheden is gelet op rechtspraak over Richtlijn 1999/70/EG nog denkbaar dat zou moeten worden nagegaan of een werkgever die gebruik maakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zich in strijd met clausule 5 van de raamovereenkomst en de nationale regeling tot uitvoering daarvan schuldig maakt aan misbruik (zie HvJ EU 26 januari 2012, C-586/10, JAR 2012/76 (Kücük)). Daarbij moet blijkens die rechtspraak rekening worden gehouden met alle omstandigheden van het geval, waaronder met name met het aantal en de duur van opeenvolgende overeenkomsten die met eenzelfde werknemer zijn gesloten. De kantonrechter ziet echter ook in dit kader geen reden om te oordelen dat sprake is van misbruik, gezien de omstandigheid dat zowel in aantal – vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – als in duur – een totale duur van vijf jaar – geen sprake is van een zodanig gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat dit in strijd zou komen met clausule 5 van de raamovereenkomst. De conclusie is dat de vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:2598

Zaaknummer: 5703294 AO VERZ 17-21

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C.W.M. Neefjes en M. Aaftink

Wetsartikelen: 3:13 BW, 6:248 BW, 7:668a (oud) BW en Richtlijn 1999/70/EG