

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster c.s.

Werkneemsters negende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is, hoewel de reeks op grond van de cao na vijf contracten is doorbroken, op grond van de ketenregeling van de WWZ geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werkneemster is vanaf mei 2009 op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam geweest voor werkgeefster in de functie van hoofd huishoudelijke dienst. In de periode tussen 6 mei 2009 en 6 mei 2013 heeft zij aansluitend vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gehad en in de periode tussen 15 augustus 2013 en 1 juni 2018 vier. Op de arbeidsovereenkomsten vanaf de tweede arbeidsovereenkomst is de Nederlands Horeca Gilde CAO van toepassing verklaard (hierna: de cao). Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of er op grond van de ketenregeling van artikel 7:668a BW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werkneemster heeft zich primair beroepen op het bepaalde in artikel 7:668a BW zoals dat luidde vóór 1 juli 2015. In de cao is bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal viermaal verlengd kan worden binnen een periode van in totaal 60 maanden, voordat deze wordt beschouwd als zijnde voor onbepaalde tijd, en dat bij een tussenperiode van drie maanden of langer een nieuwe reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd begint. Gelet op het bepaalde in de cao kan, anders dan werkneemster heeft bepleit, niet worden geconcludeerd dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De reeks arbeidsovereenkomsten is immers in de periode van 6 mei 2013 tot 15 augustus 2013 voor meer dan drie maanden onderbroken geweest. Subsidiar heeft werkneemster een beroep gedaan op het artikel 7:668a BW, zoals dat geldt vanaf 1 juli 2015. De kantonrechter stelt vast dat na laatstgenoemde datum nog twee arbeidsovereenkomsten zijn gesloten, namelijk van 15 augustus 2015 tot 15 juni 2016 en van 15 juni 2016 tot 1 juni 2018. Op de arbeidsovereenkomst die op 15 augustus 2015 is aangegaan is derhalve in beginsel het nieuwe recht van toepassing. In het overgangsrecht is echter geregeld dat de op 1 juli 2015 geldende cao-afspraken worden gerespecteerd tot de datum waarop de cao expireert en uiterlijk tot 1 juli 2016. Vanaf dat moment geldt de nieuwe ketenregeling onmiddellijk. De einddatum van de laatste arbeidsovereenkomst is bepaald op 1

juni 2018. Voor die laatste arbeidsovereenkomst geldt derhalve het nieuwe recht. Omdat er op 1 juni 2018 sprake was van meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die een periode van 24 maanden hebben overschreden, leidt dit ertoe dat de laatste arbeidsovereenkomst is geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Toewijzing van de verklaring voor recht volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:2209

Zaaknummer: 7104554 UE VERZ 18-293 JH/1050

Rechters: G.J. van Binsbergen

Advocaten: H. Sala

Wetsartikelen: 7:668a BW