



Foto: Koos Groenewold

Werkgever omzeilt ketenregeling tevergeefs

Na drie tijdelijke contracten stelt de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op en laat de werknemer in kwestie tegelijkertijd een beëindigingsovereenkomst tekenen. Daarmee wil de werkgever ervoor zorgen dat het contract voor onbepaalde tijd na een jaar alsnog wordt beëindigd. De hoge raad oordeelt dat deze constructie in strijd is met de wet.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Tussen werkgever en werknemer zijn drie tijdelijke contracten gesloten. De werkgever wil de werknemer nog wel in dienst houden, maar niet voor onbepaalde tijd. Daarom wordt een vierde overeenkomst, voor onbepaalde tijd, vergezeld met een aparte vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst na één jaar. De werkgever stelt hiermee de werknemer tegemoet te komen, omdat deze meende al eerder voor vroegpensioen in aanmerking te kunnen komen. Met de overbrugging van een jaar kreeg de werknemer de ruimte om, hetzij alsnog dat pensioen te regelen, hetzij een andere baan te zoeken. Een maand voor het contractueel overeengekomen einde stelt de werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet zal eindigen, omdat de vaststellingsovereenkomst nietig is. De kantonrechter geeft de werknemer gelijk, maar vervolgens bepaalt het gerechtshof in hoger beroep dat de vaststellingsovereenkomst in stand kan blijven. De werknemer had namelijk niet gevorderd dat die overeenkomst met misbruik van recht door de werkgever tot stand zou zijn gekomen. Deze kans om op eenvoudige wijze de ketenregeling op te rekken werd door de werknemer aan de hoge raad voorgelegd.

De beslissing

De hoge raad beoordeelt in eerste instantie wat partijen feitelijk hebben bedoeld. Hieruit blijkt dat partijen - in strijd met de wet - een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd wilden sluiten. Artikel 7:668a BW bepaalt dat een vierde tijdelijke overeenkomst van rechtswege een overeenkomst voor onbepaalde tijd is. Bovendien is het uitsluitend mogelijk om bij cao van deze ketenregeling af te wijken. De vaststellingsovereenkomst, die al is gesloten vóór de feitelijke ondertekening van de arbeidsovereenkomst, is daarom in strijd met een

wettelijke bepaling. De vaststellingsovereenkomst is ook in de wet geregeld en die bepalingen geven aan dat een vaststellingsovereenkomst gesloten wordt ter beëindiging of ter voorkoming van een geschil. Daarvan was hier geen sprake. Daarmee is de vaststellingsovereenkomst niet rechtsgeldig.

COMMENTAAR

Het hek zou van de dam zijn geweest, als de hoge raad een dergelijke constructie had getolereerd. Daarmee zou de weg vrij zijn geweest voor elke werkgever om werknemers bij het afsluiten van een vast contract meteen te laten tekenen voor het einde ervan. Een werknemer zal immers best bereid zijn te tekenen voor een beëindiging op termijn als hij daarmee tot die tijd verzekerd is van werk. Het onder druk zetten van een werknemer om een overeenkomst te sluiten wordt per 1 juli 2005 voorkomen met de invoering van de wettelijke bedenktijd voor werknemers bij het accorderen van ontslag. Op welk moment kan het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel met de werknemer worden overeengekomen? Op zich natuurlijk op elk moment nadat de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Het is de vraag wie er met deze uitspraak precies is gebaat. Uiteraard is het van belang om uitholling van de ontslagbescherming te voorkomen. Met de aanstaande verkorting van de termijn waarbinnen tijdelijke contracten kunnen worden gesloten, zal de werknemer met een tijdelijk contract ruim een jaar eerder op straat staan. Daarmee voorkomt de werkgever ook nog de te betalen transitievergoeding. De bedoeling van de wetgever, om werknemers eerder recht te geven op een vast dienstverband, zal niet zo uitpakken.

Hoge Raad 9 januari 2015, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2015, nummer 36, ECLI:NL:HR:2015:39