

RECHTSPRAAK

Per 1 januari 2001 is werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgever voor (gemiddeld) 34 uren per week. Op verzoek van werkneemster is de urenomvang ingaande 1 januari 2004 teruggebracht naar 24 uur per week. Per 1 maart 2004 is werkneemster benoemd als medewerker service bij gelijkblijvende urenomvang. Het verzoek van werkneemster om weer 34 uren te mogen werken wordt ingewilligd: per 1 oktober 2004 wordt de urenomvang voor de duur van een half jaar, derhalve tot 1 april 2005, gewijzigd in 34 uren per week. Aansluitend komen partijen nog driemaal een urenuitbreiding overeen van 24 uren naar 34 uren per week, steeds voor de duur van een jaar, de laatste uitbreiding ingaande op 1 april 2007. Op 13 december 2007 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. Een jaar na de laatste overeenkomst tot urenuitbreiding, derhalve ingaande 1 april 2008, heeft werkgever de loonbetaling verminderd en gebaseerd op een arbeidsomvang van 24 uren per week. Sedert 1 juli 2008 is werkneemster weer volledig arbeidsgeschikt en werkt zij 24 uren per week. Werkneemster vordert loon en arbeid op grond van 34 uur. Werkneemster baseert haar vordering op het bepaalde in artikel 7:668a BW. In haar visie dient de afspraak inzake de urenuitbreiding te worden aangemerkt als een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst en hebben inmiddels vier van deze contracten elkaar opgevolgd, zodat de laatste heeft te gelden als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Daarnaast beroept werkneemster zich op de eisen van goed werkgeverschap, op de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte alsmede op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen worden verdeeld gehouden door het antwoord op de vraag of de overeenkomsten, waarbij partijen afspraken de arbeidsomvang, telkens voor een half jaar respectievelijk een jaar, met tien uren per week uit te breiden, moeten worden gekwalificeerd als zelfstandige arbeidsovereenkomsten, waarop artikel 7:668a BW van toepassing is, dan wel dat er steeds sprake is geweest van slechts één arbeidsovereenkomst die, wat betreft de urenomvang, een aantal malen achtereen wijziging heeft ondergaan door de nadere afspraken tussen partijen. Bij de beantwoording van deze vraag zal de kantonrechter als uitgangspunt nemen de grondgedachte van het arbeidsrecht in het algemeen, te weten waar nodig bescherming van de zwakkere partij, zijnde de werknemer, en meer in het bijzonder de ratio van artikel 7:668a BW, te weten het verschaffen van zekerheid aan de werknemer, die niet langer dan de duur van drie tijdelijke contracten respectievelijk niet langer dan drie jaren, in onzekerheid behoort te verkeren over de vraag of de op dat moment uitgeoefende functie qua inhoud en omvang (en dus verdiensten) blijvend zal zijn. Tegen deze achtergrond doet de volgende opvatting het meest recht aan de bedoeling van der wetgever. Hoewel bij het overbrengen van het arbeidsrecht naar het BW in 1997 het in de oude wettekst voorkomende begrip dienstbetrekking niet in de wet is teruggekeerd, is het dienstig

te onderscheiden tussen de arbeidsovereenkomst en de dienstbetrekking die daaruit voortspuit. Tussen partijen bestaat een arbeidsrelatie, zijnde een dienstbetrekking, waarvan sinds 1 januari 2001 de inhoud wordt bepaald door de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met een arbeidsomvang van 24 uren per week, en sinds 1 oktober 2004 door die arbeidsovereenkomst én de afspraken inzake de uitbreiding van de arbeidsomvang van 24 naar 34 uren per week. Die afspraken, steeds vervat in nadere overeenkomsten, dienen te worden aangemerkt als afzonderlijk te identificeren arbeidsovereenkomsten waarop het bepaalde van artikel 7:668a BW van toepassing is. Doorslaggevend voor deze benadering is dat een andere, en met name de door [gedaagde partij] voorgestane interpretatie, er toe leidt dat de zekerheid en bescherming, die de wetgever met genoemd artikel heeft beoogd te bieden, goeddeels ongedaan zou worden gemaakt. Het zou voor een werkgever dan immers mogelijk zijn een werknemer in dienst te nemen op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een geringe urenomvang en daarnaast steeds tijdelijke afspraken te maken, strekkende tot een verhoudingsgewijs omvangrijke urenuitbreiding, zonder dat zulks ooit zou leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaald tijd mét die extra uren.

Volgt toewijzing vordering werkneemster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-03-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BH5911

Zaaknummer: 416446 CV 08-5486

Wetsartikelen: 7:668a BW