

RECHTSPRAAK

Lyreco Nederland/werknemer

Onderbreking van 13 maanden leidt niet tot opeenvolgende arbeidsovereenkomsten en behoud van anciënniteit. Geen sprake van onregelmatige opzegging. Uitvoerige beschouwing over oud recht inzake opzegtermijnen. Geen sprake van arbeidsovereenkomst in tussenliggende periode. Geen kennelijk onredelijk ontslag

Werknemer is op 18 september 1989 bij (de rechtsvoorganger van) Lyreco in dienst getreden als systeembeheerder Logistieke Systemen tegen (destijds) een salaris van f 4.300 bruto per maand. Het dienstverband is op verzoek van werknemer met ingang van 1 augustus 1998 beëindigd. Werknemer is vervolgens met ingang van 1 augustus 1998 in dienst getreden van Billiton in Den Haag. Op verzoek van (de rechtsvoorganger van) Lyreco heeft werknemer zijn dienstverband met Billiton beëindigd en is hij met ingang van 1 september 1999 bij (de rechtsvoorganger van) Lyreco in dienst getreden als Applicatiespecialist Logistiek tegen (destijds) een salaris van f 7.700 bruto per maand. Het laatstgenoten salaris van werknemer bij Lyreco bedroeg € 4.406,78 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en een dertiende maand. In 2008 is de arbeidsovereenkomst met toestemming van de CWI opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. Aan werknemer is een vergoeding conform het sociaal plan toegekend, waarbij de dienstjaren vanaf 1999 zijn betrokken. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat ook de dienstjaren tussen 1989 en 1998 bij de berekening van zijn vergoeding betrokken hadden moeten worden. Volgens hem was ook toen sprake van een arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag kennelijk onredelijk is, omdat bij de toekenning van de vergoeding slechts negen – in plaats van 19 – dienstjaren zijn gerekend. Voorts zou een verkeerde opzegtermijn in acht zijn genomen, zodat de opzegging onregelmatig is.

Het hof oordeelt als volgt. In de periode 1998-1999 was tussen werknemer en Lyreco geen arbeidsovereenkomst. Het was de bedoeling van werknemer bij Billiton in dienst te treden, omdat hij daar betere carrièremogelijkheden had. Het feit dat werknemer nadien nog enkele incidentele werkzaamheden heeft verricht voor Lyreco, een telefoon van Lyreco heeft gekregen en eenmalig is betaald, maakt niet dat de feitelijke uitvoering van de overeenkomst tot een arbeidsovereenkomst leidt. Ook op andere gronden kan het ontslag niet kennelijk onredelijk worden geoordeeld.

Met betrekking tot de onregelmatigheid oordeelt het hof als volgt. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat met de invoering per 1 januari 1999 van de Wet flexibiliteit en

zekerheid en met het vervallen – eveneens per die datum – van artikel 7:673 BW en de invoering van het huidige artikel 7:672 BW flexibiliteit en vereenvoudiging is beoogd. Voorts kan uit de parlementaire behandeling worden afgeleid dat met ingang van 1 januari 1999 zowel voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde als voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt dat elk van de arbeidsovereenkomsten als een zelfstandige arbeidsovereenkomst dient te worden beschouwd, tenzij hiervan nadrukkelijk bij wetsbepaling wordt afgeweken, zoals bijvoorbeeld in de gevallen omschreven in artikel 7:688a lid 1 en 2 BW en in artikel 7:667 lid 4 BW. Van belang is ook dat van opvolgende arbeidsovereenkomsten in het tot 1 januari 1999 geldende artikel 7:673 lid 1 BW sprake was, wanneer de tussenpoos tussen deze arbeidsovereenkomsten niet meer bedroeg dan 31 dagen. Die tussenpoos is met ingang van 1 januari 1999 voor zover het de conversie van opvolgende arbeidsovereenkomsten betreft, in artikel 7:668a BW uitgebreid naar drie maanden. Hieruit kan naar het oordeel van het hof echter niet worden afgeleid dat, voor zover het de in acht te nemen opzegtermijn betreft, ook in gevallen waarin sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd – met een tussenpoos van meer dan drie maanden en zonder een aan deze tussenpoos te verbinden maximum – deze als één arbeidsovereenkomst moeten worden beschouwd. Voor een dergelijke verruiming zijn ook in het antwoord van de minister in het verslag van een wetgevingsoverleg onvoldoende aanknopingspunten te vinden. Van doorslaggevend belang acht het hof dat namens de minister steeds is benadrukt dat in het kader van de Wet flexibiliteit en zekerheid arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden gezien als zelfstandige arbeidsovereenkomsten en dat dus iedere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zelfstandig moet worden gezien als het om de berekening van de opzegtermijn gaat.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-08-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BT1692

Zaaknummer: 200.063.621

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en G.P.M. van den Dungen

Advocaten: Y. van Gemerden en S. Schmeetz

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:680 BW, 7:681 BW, 7:673 (oud) BW en 7:610 BW