

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Uitleg cao-bepaling. Geen verplichting tot het aanbieden van een nieuw seizoenscontract op grond van goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is sinds 2000 jaarlijks als los werknemer/seizoensarbeider, telkens op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en telkens met tussenpozen van circa zes maanden, in dienst geweest bij werkgever als maaierchauffeur/hakselchauffeur, laatstelijk van 23 mei 2011 tot en met 20 november 2011. Werknemer heeft van 18 november 2011 tot 14 november 2013 een ziektebewaking ontvangen en daarna een WIA-uitkering. Hij is inmiddels met pensioen. In de onderhavige procedure vordert werknemer veroordeling van werkgever tot betaling van € 23.500. Aan deze vordering heeft hij, samengevat, het volgende ten grondslag gelegd. Hij heeft in de twaalf seizoenen voorafgaande aan 2012 jaarlijks als seizoenarbeider circa zes maanden gewerkt voor werkgever. Uit hoofde van artikel 41B van de cao voor de Groenvoederdrogerijen voor de periode juli 2010 tot en met 30 juni 2012 (hierna: de cao) in samenhang met, althans op grond van, haar verplichtingen als goed werkgever, was werkgever verplicht om werknemer ook in 2012 een arbeidsovereenkomst voor zes maanden aan te bieden. Werkgever is die verplichting niet nagekomen en werknemer begroot de diensgevolge geleden schade op € 23.500. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Als uitgangspunt voor de uitleg van de bepalingen van de cao geldt dat in beginsel de bewoordingen daarvan en eventueel van de daarbij behorende schriftelijke toelichting, gelezen in het licht van de gehele tekst van de overeenkomst, van doorslaggevende betekenis zijn. Daarbij komt het niet aan op de bedoelingen van de partijen bij de cao, voor zover deze niet uit de cao-bepalingen en de toelichting kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao en de toelichting zijn gesteld. Bij deze uitleg kan onder meer acht worden geslagen op de elders in de cao gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden. In het licht van de cao-uitleg-maatstaf en de volstrekt duidelijke temporele eis van artikel 41B lid 2 aanhef en onderdeel a van de cao – een schriftelijke toelichting bij de cao is er niet – heeft de kantonrechter terecht overwogen dat niet voldaan is aan die eis, te weten dat de voorafgaande arbeidsovereenkomst ten minste zes maanden moet hebben geduurd. De laatste arbeidsovereenkomst is immers gesloten voor

de periode van 23 mei tot en met 20 november 2011. Dat feitelijk 26 (werk)weken werd gewerkt, zoals werknemer stelt, doet daar niet aan af. De cao biedt derhalve geen grondslag voor toewijzing van de vordering van werknemer. Voor zover werknemer beoogt te stellen dat, gelet op alle omstandigheden van het geval, goed werkgeverschap met zich brengt dat werkgever verplicht was om een nieuwe arbeidsovereenkomst aan hem aan te bieden, faalt dit betoog eveneens. Aan werknemer kan worden toegegeven dat partijen al vele jaren op dezelfde wijze met elkaar contracteerden en dat werknemer zelf veronderstelde dat partijen ook in de toekomst op dezelfde wijze zouden contracteren, maar dat is onvoldoende om de contractsvrijheid van werkgever op grond van goed werkgeverschap zodanig te beperken dat werkgever desalniettemin verplicht was om een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. Vanuit dat oogpunt gezien kon werkgever besluiten om bijvoorbeeld een of meer zzp'ers in te schakelen voor werkzaamheden. Zij heeft werknemer daartoe in de gelegenheid gesteld. Dat zulks geen reële optie was voor werknemer doet daar niet aan af. Werknemer voert ten slotte aan dat werkgever opzettelijk arbeidsovereenkomsten aanbood van minder dan een halfjaar met geen andere bedoeling dan te proberen zijn verplichting op grond van artikel 41B van de cao te omzeilen. Het hof overweegt allereerst dat uit het enkele feit dat werkgever gedurende de periode van twaalf jaar arbeidscontracten van korter dan zes maanden heeft aangeboden, zonder nadere toelichting, die niet is gegeven, niet kan worden afgeleid dat sprake is van ongeoorloofde omzeiling van de cao-bepalingen. Voorts blijkt uit de overgelegde arbeidsovereenkomsten dat partijen in genoemde periode ook arbeidsovereenkomsten hebben gesloten voor een periode van langer dan zes maanden. Nu werknemer zijn stelling niet nader heeft onderbouwd komt het hof aan een verdere beoordeling en bewijslevering van die stelling niet toe. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:5904

Zaaknummer: 200.188.978_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en P.P.M. Rousseau

Advocaten: B.H. Vader en R.R.E. Nobus

Wetsartikelen: 41b cao Groenvoederdrogerijen