

RECHTSPRAAK

Hovenier is op grond van de cao na twee arbeidsovereenkomsten van een jaar voor onbepaalde tijd in dienst getreden. Geen einde van rechtswege na de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De kantonrechter oordeelt dat in een cao ten gunste van een werknemer mag worden afgeweken van de wettelijke ketenregeling.

Feiten

Werknemer is op 13 augustus 2019 bij werkgeefster in dienst getreden als assistent-hovenier. De eerste arbeidsovereenkomst tussen partijen is aangegaan voor bepaalde tijd, van 13 augustus 2019 tot 13 augustus 2020. Daarna zijn nog twee contracten voor bepaalde tijd overeengekomen, van 13 augustus 2020 tot 13 augustus 2021, en van 13 augustus 2021 tot 13 augustus 2022. In de tweede en derde schriftelijke arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoveniersbedrijf in Nederland (hierna: Cao Hoveniersbedrijf) van toepassing verklaard. De Cao Hoveniersbedrijf is ook algemeen verbindend verklaard, van 10 januari 2019 tot en met 1 juli 2021. In de Cao Hoveniersbedrijf geldend in 2019, 2020 en 2021 is telkens eenzelfde artikel 9 opgenomen met daarin een uitzonderingsbepaling ten aanzien van het wettelijk ontstaan van een vast dienstverband. In artikel 9 lid 1 van de Cao Hoveniersbedrijf staat dat het aangaan van een arbeidsovereenkomst waardoor een periode van 24 maanden wordt overschreden, van rechtswege leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In een brief van 24 juni 2022 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en dat de arbeidsovereenkomst op 13 augustus 2022 van rechtswege zal eindigen. De gemachtigde van werknemer heeft in een brief van 14 juli 2022 aan werkgeefster meegedeeld dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Het gaat in deze zaak om de vraag of voor recht moet worden verklaard dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 13 augustus 2022 van rechtswege is geëindigd.

Oordeel

De vraag is of artikel 9 lid 1 van de Cao Hoveniersbedrijf een rechtsgeldige afwijking van wettelijke ‘ketenregeling’ is, dan wel of dit artikel ongeldig en nietig is. In de wet is niet met zoveel woorden voorzien in een mogelijkheid om in een cao af te wijken van de periode van 36 maanden door deze te beperken tot 24 maanden, zoals is gebeurd in artikel 9 lid 1 van de Cao Hoveniersbedrijf. Naar het oordeel van de kantonrechter is het echter mogelijk om in een cao ten gunste van een werknemer af te wijken van de wettelijke periode van 36 maanden, ook al staat die mogelijkheid tot afwijking niet letterlijk in de wet. Daarbij is van belang dat in de wettelijke ‘ketenregeling’ nergens staat dat een afwijking daarvan ten gunste van de

werknemer niet is toegestaan. Ook uit de wetsgeschiedenis van de wettelijke 'ketenregeling' blijkt niet dat een afwijking daarvan bij cao ten gunste van de werknemer verboden of nietig is. Verder is van belang dat met de huidige (en de eerdere) wettelijke 'ketenregeling' mede wordt beoogd om de Europese Richtlijn 1999/70/EG van 28 juni 1999 betreffende de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: Richtlijn 1999/70) na te leven. Gelet op de bewoordingen en het doel van Richtlijn 1999/70 moet de wettelijke 'ketenregeling' zo worden uitgelegd dat een afwijking daarvan bij cao ten gunste van een werknemer is toegestaan, ook al bestaat daarvoor geen specifieke wettelijke grondslag. Die uitleg is immers het meest in overeenstemming met de werknemersbescherming die Richtlijn 1999/70 nastreeft en met het uitgangspunt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de norm is. Ook sluit die uitleg aan bij het uitgangspunt dat lidstaten en sociale partners bepalingen kunnen handhaven of invoeren die voor werknemers het gunstigst zijn. De conclusie is dus dat uit de wettelijke 'ketenregeling' zelf en de wetsgeschiedenis volgt dat de afwijking van die regeling in artikel 9 lid 1 van de Cao Hoveniersbedrijf ten gunste van werknemers niet in strijd is met de wet en niet nietig, maar geldig en mogelijk, mede in het licht van een 'richtlijnconforme' uitleg. Naar het oordeel van de kantonrechter is tussen partijen op 13 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6468

Zaaknummer: 10137083 \ CV EXPL 22-3608

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: E.J.M. van der Lans, N. van der Jagt en S. Klomp

Wetsartikelen: 7:668a BW