

Hoge Raad wijst afspraak om onbepaalde tijd contract te omzeilen af

De wet bepaalt nu nog dat wanneer werkgever en werknemer meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder tussenpozen van langer dan drie maanden achter elkaar sluiten dat dan de vierde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt, ook wel ketenregeling genoemd. Om deze wettelijke regeling te omzeilen had de werkgever bij het sluiten van de vierde arbeidsovereenkomst met werknemer tegelijkertijd een andere overeenkomst gesloten, waarbij werd afgesproken dat de vierde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd per 1 januari 2012 zou eindigen. Deze oplossing is door de Hoge Raad afgewezen (09-01-2015).

Wat was hier aan de hand?

Werknemer was in dienst bij werkgever als projectleider. Tussen werkgever en werknemer waren drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten. Daarna sloten partijen een vierde arbeidsovereenkomst. Echter in deze arbeidsovereenkomst stond vermeld dat partijen aanvullende afspraken hadden gemaakt over de duur en beëindiging van deze overeenkomst. Verwezen werd naar de bijlage. In deze aanvullende afspraken, betiteld als vaststellingsovereenkomst, spraken werkgever en werknemer af dat de vierde arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd gold op 1 januari 2012 zou eindigen. De werknemer ging hiermee akkoord.

Vordering werknemer

De werknemer vorderde in rechte dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst nietig is en eiste ondermeer loon vanaf 1 januari 2012. De werknemer was van mening dat de vaststellingsovereenkomst in strijd was met de ketenregeling en dat zijn instemming met deze overeenkomst tegen zijn wil was afgedwongen.

Oordeel kantonrechter en hof

De kantonrechter had de werknemer deels in het gelijk gesteld. In hoger beroep wees het hof daarentegen de vorderingen van de werknemer af en besliste dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig was geëindigd per 1 januari 2012 omdat de vaststellingsovereenkomst ook geldig is wanneer zij in strijd is met de wettelijke regeling, tenzij zij tevens in strijd is met de openbare orde of de goede zeden. Dat heeft de werknemer niet aangetoond anders dan dat de vaststellingsovereenkomst in strijd zou zijn met de wettelijke ketenregeling. Dat is echter onvoldoende.

Oordeel Hoge Raad

De Hoge Raad oordeelt dat voor de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gekeken dient te worden naar alle omstandigheden van het geval. In dit kader heeft het hof onvoldoende aandacht besteed aan de samenhang tussen de vierde arbeidsovereenkomst en de vaststellingsovereenkomst. Daarnaast mogen partijen weliswaar ter voorkoming van een (toekomstig) geschil een vaststellingsovereenkomst sluiten, maar deze vaststelling mag alleen dan in strijd komen met de wet als sprake is van een beëindiging van een reeds bestaand geschil (en dus niet ter voorkoming daarvan). Bij het sluiten van de vierde arbeidsovereenkomst was hiervan geen sprake. De Hoge Raad vernietigt de uitspraak van het Hof en wijst deze terug naar een ander Hof voor een nieuwe beoordeling.

Let op:

- Vanaf 1 juli 2015 verandert de ketenregeling in verband met de Wet werk en zekerheid;
- In cao's of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan afgeweken worden van de ketenregeling.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Advocatenkantoor Sarrari telnr. 0164 - 75 07 15 of via e-mail info@sarrari.nl te Bergen op Zoom.