



LET OP

Houd rekening met de cao

U moet rekening houden met een toepasselijke cao als u overweegt werkervaring te laten meewegen bij een verschil in beloning.

gaat met ervaring. De werkgever mag anciënniteit dan ook belonen, zonder dat hij verplicht is aan te geven wat het belang ervan is voor de uitvoering van de specifieke werkzaamheden van de werknemer.

Het hof overweegt vervolgens dat er situaties kunnen zijn waarin toepassing van het criterium anciënniteit wel een rechtvaardiging behoeft. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werknemer gegevens verschaft op

grond waarvan ernstig kan worden getwijfeld of de toepassing van het criterium van beroepservaring geschikt is. De werkgever moet dan aantonen dat voor de betrokken functie ook geldt dat anciënniteit gepaard gaat met ervaring, en dat de ervaring de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden beter uit te voeren. ■

Mr. Alf Bungener
A.F.Bungener@uva.nl

ARBEIDSRECHT JURISPRUDENTIE



Wees op uw hoede bij het voortzetten van een tijdelijk dienstverband

Voortzetting van de werkzaamheden na afloop van een tijdelijk contract is niet zonder gevaar. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zo overgaan in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

De per 1 januari 1999 in werking getreden 'Wet Flexibiliteit en Zekerheid' heeft de mogelijkheden tot het aangaan van tijdelijke dienstverbanden sterk verruimd. Maar tegenover de flexibiliteit voor de werkgever staat de zekerheid voor de werknemer. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt, na het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan, soms toch geacht te zijn verlengd voor bepaalde of zelfs voor onbepaalde tijd.

Artikel 7:668 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt wat er gebeurt als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het verstrijken van de tijd waarvoor die is aangegaan, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor dezelfde tijd, maar dan wel hoogstens voor een jaar, op de vroegere voorwaarden opnieuw te zijn aangegaan.

LET OP! Deze regeling lijkt glashelder. In de praktijk kan zij evenwel anders uitpakken dan u wellicht denkt of zelfs misschien zou willen. In de rechtspraak is al eerder uitgemaakt dat ook uit gedragingen vlak voor of na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, kan worden afgeleid dat partijen de arbeidsovereenkomst wensen voort te zetten.

Recente uitspraken

De kantonrechter te Amsterdam oordeelde onlangs dat het tijdelijk voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, om taken te verrichten in verband met overdracht van werkzaamheden, niet opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had doen ontstaan. Volgens de kantonrechter was het in dit geval zonneklaar dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet verder wilde verlengen. De overdracht van werkzaamheden, die beperkt van aard waren, maakte dit uitgangspunt voor de rechter niet anders

(Kantonrechter Amsterdam, 9 juni 2006, zaaknummer KK 06-471, JAR 2006/158).

Ongeveer een maand later oordeelde de kantonrechter te Amsterdam eveneens over de gevolgen van de feitelijke voortzetting van een dienstverband voor bepaalde tijd. In dit geval was in de arbeidsovereenkomst vastgelegd dat deze allereerst voor zes maanden werd aangegaan. Na het verstrijken van die termijn zou zij bij voortzetting zonder tegenspraak geacht worden voor twaalf maanden te zijn aangegaan. Na het verstrijken van die laatste termijn zou, eveneens bij voortzetting zonder tegenspraak, de arbeidsovereenkomst worden geacht voor onbepaalde tijd te zijn voortgezet.

De werkgever week echter vlak voor het verstrijken van de termijn van twaalf maanden, waarmee de eerste arbeidsovereenkomst werd verlengd, van de bepalingen in het contract af. Bij een beoordelingsgesprek aan het eind van de rit voegde hij aan het beoordelingsformulier een derde mogelijkheid toe – naast de daarin opgenomen optie van beëindigen of handhaven (voor onbepaalde tijd) – te weten: 'met één jaar verlengen'.

De werknemer werd korte tijd later ziek als gevolg van een ernstige hartkwaal. De werkgever deelde aan het einde van de laatste verlengingsperiode mee dat de arbeidsovereenkomst niet meer zou worden verlengd. De kantonrechter oordeelde dat de bepalingen in de arbeidsovereenkomst over de mogelijkheid tot verlenging van het contract moeten worden uitgelegd aan de hand van de bedoeling van partijen. Zij hebben in eerste instantie uitdrukkelijk met elkaar afgesproken dat zij de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de periode van twaalf maanden óf zouden beëindigen óf voor onbepaalde tijd zouden voortzetten. Als partijen, zoals de werkgever in de procedure heeft gesteld, tussentijds de arbeidsovereenkomst op dit punt wensten te wijzigen door verlenging met één jaar overeen te komen moet – aldus de kantonrechter – blijken dat de werknemer daarmee ondubbelzinnig heeft ingestemd. In dit geval was dat volgens de rechter niet aannemelijk geworden. Hij besliste daarom dat de arbeidsovereenkomst niet was geëindigd (Kantonrechter Amsterdam, 12 juli 2006, zaaknummer KK 06-657, JAR 2006/176). ■

Mr. Robin Kötter
kotter@kotteradvocaten.nl
www.kotteradvocaten.nl

TIP

Maak duidelijke afspraken

Wilt u als werkgever niet dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop wordt omgezet in een nieuw contract voor bepaalde of onbepaalde tijd? Neem dan het zekere voor het onzekere, en zet de werknemer na het verstrijken van de contractueel overeengekomen tijd niet meer aan het werk.

Wenst u een korte voortzetting van het dienstverband, bijvoorbeeld in verband met de overdracht van werkzaamheden, dan is het verstandig om dit helder met de werknemer te communiceren. Een schriftelijke mededeling verdient uiteraard de voorkeur!