

Verlenging tijdelijk contract is risicovol

» Joop van Zijl

Werkgevers moeten er rekening mee houden dat ze bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moeten kunnen motiveren waarom dat in het concrete geval geen misbruik oplevert, gegeven de aard van het werk. Anders bestaat de kans dat die verlenging gezien wordt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Dat is het gevolg van een arrest dat het Europese Hof van Justitie op 4 juli in een Griekse zaak wees. Het Hof legt een Europese richtlijn van 28 juni 1999 zo uit dat die lidstaten verplicht om hun wetgeving te laten voldoen aan de eisen van een raamovereenkomst over dergelijke arbeidsovereenkomsten die de Europese organisaties van werkgevers en werknemers op 18 maart 1999 gesloten hebben.

De richtlijn bepaalt dat de lidstaten een of meer van de volgende maatregelen moeten invoeren om misbruik bij opeenvolgende tijdelijke contracten te voorkomen:

- a) vaststelling van objectieve redenen die vernieuwing van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd rechtvaardigen;
- b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
- c) vaststelling van het aantal malen dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden vernieuwd.

Ook moeten lidstaten bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten als 'opeenvolgend' worden beschouwd.

Het Hof oordeelt in de Griekse zaak dat het opeenvolgend gebruik van dergelijke arbeidsovereenkomsten niet gerechtvaardigd is door te verwijzen naar een nationale wetsbepaling die dat toestaat. Vereist is dat de nationale wet bepaalt dat het herhaalde gebruik gerechtvaardigd wordt door concrete elementen die verband houden met 'de betrokken activiteit en de uitoefeningsvoorwaarden ervan'. Het Hof baseert dat op de raamovereenkomst die arbeidsovereenkomst

voor onbepaalde tijd aanmerkt als het normale type arbeidsverhouding. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn bedoeld voor uitzonderingsgevallen.

Het Hof oordeelde verder dat de richtlijn zich verzet tegen een nationale bepaling waarin arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd alleen 'opeenvolgend' zijn als de tussenliggende tijd minder dan een bepaald aantal dagen (in het Griekse geval: twintig werkdagen) bedraagt. Hoewel het Hof vindt dat lidstaten zelf mogen bepalen wanneer dergelijke arbeidsovereenkomsten als 'opeenvolgend' worden beschouwd, mag dat geen afbreuk doen aan de raamovereenkomst. Een wettelijke bepaling die een onderbreking van slechts twintig werkdagen toelaat, levert volgens het Hof misbruik op, omdat werknemers meestal geen andere keus hebben dan de onderbreking te aanvaarden.

De Nederlandse wet leek aan de richtlijn te voldoen. Maar nu de uitleg van het Hof ruimer is, zal artikel 7:668a BW aangepast moeten worden. Dat artikel bepaalt dat maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten in een periode van maximaal 36 maanden, behoudens onderbrekingen met een tussenpoos van meer dan drie maanden en behoudens afwijking bij CAO. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die niet aan die voorwaarden voldoen, worden als arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd beschouwd.

Burgers kunnen zich niet rechtstreeks op de richtlijn beroepen. Het Hof heeft echter bepaald dat de nationale rechters de nationale wettelijke regels zo veel mogelijk moeten uitleggen in overeenstemming met het doel van de Richtlijn. Langs die weg zouden werknemers nu al kunnen proberen of een tweede of derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Mr J.P.M. van Zijl is advocaat te Tilburg.