

Zo gemakkelijk onder een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd uit te komen?

In de wet is een zogenaamde 'ketenregeling' opgenomen waarin bepaald is dat als er driemaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur gesloten is, de vierde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal gelden.

Een creatieve werkgever heeft hier echter een oplossing voor gevonden door in de vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst met een werknemer direct afspraken op te nemen over de beëindiging van het dienstverband. Er werd dus als het ware een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een vaststellingsovereenkomst in één gesloten.

Het Gerechtshof in 's-Hertogenbosch oordeelde in dit geval dat deze constructie toegestaan is. De kantonrechter had eerder nog geoordeeld dat de gevolgen van een driekwart dwingendrechtelijke bepaling zoals hier de ketenregeling, bewust ontdoken werden en dat daardoor de vaststellingsovereenkomst nietig was.

Het Hof is het daar niet mee eens en oordeelt dat – zelfs als de vaststellingsovereenkomst strijdig zou zijn met dwingend recht – er geen sprake is van een nietige vaststellingsovereenkomst. Dat zou pas het geval zijn als er sprake is van strijd met de openbare orde of goede zeden; dat was in deze casus echter niet aangevoerd door de werknemer en de rechter kan altijd enkel beslissen op basis van de feiten en juridische kwalificaties die partijen aanvoeren.

Maar werkgevers mogen zeker niet te snel juichen naar aanleiding van deze uitspraak; ik ben er namelijk van overtuigd – en het vonnis van het Hof verraadt dit eigenlijk ook al – dat wanneer er anders en beter geprocedeerd zou zijn en de strijd met de openbare orde en goede zeden of een beroep op misbruik van omstandigheden wel aan de orde gesteld zou zijn, de uitkomst een geheel andere zou zijn geweest en deze constructie ontoelaatbaar zou zijn geoordeeld.

Zo blijkt maar weer het belang van een goede procesvoering en het voor meerdere ankers gaan liggen!