

de finale kwijting', *ArbeidsRecht* 1999/36), niet eenduidig valt te beantwoorden.

E.M.Y. Sørensen en H.J. van Deventer  
SørensenWeijers@Co

<b>103</b>
Rechtbank Den Haag (Kantonrechter) 3 april 2015, nr. 3904648 RL EXPL 15-5636 ECLI:NL:RBDHA:2015:4515 (mr. Ten Cate) Noot S. Mathot
<b>Seizoensarbeider. Goed werkgeverschap. Duurzaam karakter.</b>
<b>Belangenafweging op grond van art. 7:611 BW leidt ertoe dat seizoenarbeider, die al tien jaar lang van mei tot en met november werkzaamheden verricht, ook voor het nieuwe seizoen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te worden aangeboden.</b>
[BW art. 7:611]

Werknemer is per 10 mei 2004 als agrarisch medewerker voor bepaalde duur (tot en met 12 november 2004) in dienst getreden van X c.s. De CAO Glastuinbouw is van toepassing op de arbeidsrelatie tussen partijen. Nadien is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur elk jaar opnieuw door partijen aangegaan. Bij brief d.d. 26 augustus 2014 heeft X c.s. aan werknemer meegedeeld dat er geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor het volgende seizoen zal worden aangeboden. Werknemer vordert X c.s. te veroordelen hem voor het per 1 april 2015 startende seizoen – en nadien voor alle opvolgende seizoenen – vergelijkbare arbeidsovereenkomsten aan te bieden. Werknemer voert aan dat door de langdurige tewerkstelling de arbeidsrelatie een duurzaam karakter heeft gekregen. Op grond van het goed werkgeverschap hadden X c.s. niet zomaar mogen besluiten om werknemer niet voor het nieuwe seizoen in te schakelen. De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gedurende tien jaren telkens seizoenarbeid verricht voor X c.s. conform een hem telkenmale door X c.s. aangeboden contract. Aannemelijk is dat werknemer gedurende die tien jaren zijn huishouding en uitgavenpatroon heeft afgestemd op de met die seizoenarbeid gegenereerde inkomsten. Werknemer heeft dus onmiskenbaar een belang bij besteding van de tewerkstelling door (en bij) X c.s. De arbeidsrelatie is door het tijdsverloop tot op zekere hoogte duurzaam geworden, niet in de zin van een arbeidsrelatie van onbepaalde duur, maar in de zin van door X c.s. gewekt vertrouwen dat werknemer – behoudens goede gronden voor het tegendeel – ingeschakeld zal worden tijdens het seizoen. De eisen die voortvloeien uit art. 7:611 BW brengen mee dat werkgever en werknemer rekening houden met elkaars redelijke belangen. Dit betekent dat X c.s. werknemer slechts – anders dan zij lijken te betogen – niet hoeven in te schakelen voor het nieuwe seizoen indien hun belang bij die beslissing zwaarder is dan het belang van werknemer om weer aan de slag te kunnen bij X c.s. Ten onrechte stellen X c.s. dat zij hun beweegredenen niet hoeven te onderbouwen. Het afdoende inzicht geven in de redelijkheid van een belangenafweging mag immers van een werkgever verlangd worden. X c.s. hebben in algemene zin aangevoerd dat hun bedrijfseconomische belang eraan in de weg staat om werknemer een nieuw seizoencontract aan te bieden. Die stelling is echter op geen enkele wijze onderbouwd,

laat staan gestaafd. Desgevraagd erkenden X c.s. dat zij voor het thans aanbrekende seizoen uitzendkrachten inschakelen. Niet valt dan ook in te zien dat er geen werk zou zijn voor werknemer. Op grond van het voorgaande is de slotsom dat X c.s. niet hebben aangetoond dat zij een zwaarwegend(er) belang hebben om werknemer geen nieuw seizoencontract aan te bieden. Aldus is toewijsbaar de vordering van werknemer, strekkende tot het aanbieden van een nieuw seizoencontract. Voor de nadien volgende seizoenen kan thans geen voorziening gegeven worden, omdat de omstandigheden dan niet dezelfde behoeven te zijn als nu.

[eiser],  
wonende te [woonplaats],  
eisende partij,  
gemachtigde: mr. N.E.P. Gustings (toevoeging: 3IK9365),  
tegen  
de vennootschap onder firma [vof],  
gevestigd te Monster, alsmede haar vennoten  
[gedaagde 1] en  
[gedaagde 2],  
beiden wonende te [woonplaats],  
gedaagde partij,  
gemachtigde: mr. F.A. van Drongelen.

Partijen worden aangeduid als [eiser] en gedaagden, ofwel (gezamenlijk) [gedaagden].

#### Kantonrechter:

##### 1 Procedure

De kantonrechter heeft kennis genomen van de dagvaarding van 11 maart 2015 met 3 producties. [gedaagden] heeft bij akte 2 producties in het geding gebracht.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 20 maart 2015.

Ter mondelinge behandeling hebben partijen hun standpunten doen bepleiten, [gedaagden] onder overlegging van schriftelijke aantekeningen.

Tenslotte heeft de kantonrechter de uitspraak bepaald op heden.

##### 2 Feiten

Tussen partijen staat als enerzijds gesteld en anderzijds erkend dan wel niet of niet voldoende gemotiveerd weersproken, mede op grond van de in zoverre niet betwiste inhoud van de overgelegde producties, voor zover in deze van belang, voorshands het navolgende vast.

a. [eiser] is per 10 mei 2004 als agrarisch medewerker voor bepaalde duur, te weten tot en met 12 november 2004, bij [gedaagden] in dienst getreden.

b. Nadien is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur elk jaar opnieuw door partijen aangegaan. De perioden tussen alle opeenvolgende arbeidsovereenkomsten hebben telkens langer geduurd dan drie maanden.

c. De telkens overeengekomen arbeidsduur bedroeg 38 uur per week en het laatstelijk overeengekomen loon bedroeg € 2256,35 bruto per maand exclusief vakantietoeslag.

d. De CAO Glastuinbouw is van toepassing op de arbeidsrelatie tussen partijen.

e. Bij brief d.d. 26 augustus 2014 heeft [gedaagden] aan [eiser] medegedeeld dat na ommekomst van de lopende arbeidsovereenkomst er geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor het volgende seizoen zal worden aangeboden aan [eiser].

### 3 Vordering

[eiser] vordert overeenkomstig de dagvaarding, zulks na eisvermeerdering ter zitting, ertoe strekkende – zakelijk weergegeven – dat bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad [gedaagden] hoofdelijk zullen worden veroordeeld om:

- aan [eiser] voor het per 1 april 2015 startende seizoen – en nadien voor alle opvolgende seizoenen – vergelijkbare arbeidsovereenkomsten aan te bieden,
  - [eiser] toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden, op straffe van een dwangsom van € 200,= per dag,
  - aan [eiser] te betalen de buitengerechtelijke kosten ad € 462,50,
- alles met hoofdelijke veroordeling van [gedaagden] in de kosten van de procedure.

[eiser] legt aan zijn vordering voormelde vaststaande feiten ten grondslag alsmede de navolgende stellingen.

Door de langdurige tewerkstelling van [eiser] heeft de arbeidsrelatie een duurzaam karakter gekregen. Op grond van goed werkgeverschap hadden [gedaagden] niet zomaar mogen besluiten om [eiser] niet voor het nieuwe seizoen in te schakelen. In elk geval hadden [gedaagden] goede gronden moeten stellen en aannemelijk maken voor het besluit om [eiser] geen nieuw seizoencontract aan te bieden. [gedaagden] hebben dat nagelaten en misbruiken daarmee hun recht.

### 4 Verweer

[gedaagden] voeren verweer en concluderen tot afwijzing van de vorderingen van [eiser], met veroordeling van [eiser] in de kosten van het geding. Zij stellen daartoe het navolgende.

Er is geen duurzame arbeidsrelatie ontstaan. De tussenpozen tussen de onderscheidene arbeidsovereenkomsten waren langer dan drie maanden. De CAO kent een nog kortere toegelaten tussenperiode. Er bestaat geen aanspraak van [eiser] op een nieuw seizoencontract.

[gedaagden] zijn niet gehouden om een onderbouwing te geven van hun bedrijfseconomisch belang dat in de weg staat aan een nieuw seizoencontract voor [eiser].

### 5 Beoordeling

De vraag of [gedaagden] aan [eiser] een nieuw tijdelijk contract dienen aan te bieden moet beoordeeld worden in het licht van de waarschijnlijkheid dat in een bodemprocedure die vraag positief beantwoord zal worden. Op grond van hetgeen in de onderhavige zaak gebleken is, kan die waarschijnlijkheid voldoende hoog ingeschat worden. De vordering zal dus worden toegewezen als hierna uiteen te zetten.

[eiser] heeft gedurende tien jaren telkens seizoensarbeid verricht voor [gedaagden] conform een hem telkenmale door [gedaagden] aangeboden contract. Aannemelijk is dat [eiser] gedurende die tien jaren zijn huishouding en uitgavenpatroon heeft afgestemd op de met die seizoensarbeid gegenereerde inkomsten. [eiser] heeft dus onmiskenbaar een belang bij besteding van de tewerkstelling door (en bij) [gedaagden].

De arbeidsrelatie is door het tijdsverloop tot op zekere hoogte duurzaam geworden, niet in de zin van een arbeidsrelatie van onbepaalde duur, maar in de zin van door [gedaagden] gewekt vertrouwen dat [eiser] - behoudens goede gronden voor het tegendeel - ingeschakeld zal worden tijdens het seizoen. De eisen die voortvloeien uit artikel 7:611 BW brengen mee dat werkgever en werknemer rekening houden met elkaars redelijke belangen.

Dit betekent dat [gedaagden] [eiser] slechts - anders dan zij lijken te betogen - niet hoeven in te schakelen voor het nieuwe seizoen indien hun belang bij die beslissing zwaarwegender is

dan het belang van [eiser] om weer aan de slag te kunnen bij [gedaagden].

Ten onrechte stellen [gedaagden] dat zij hun beweegredenen niet behoeven te onderbouwen. Het afdoende inzicht geven in de redelijkheid van een belangenafweging mag immers van een werkgever verlangd worden. Bedacht dient daarbij te worden dat onbestreden is dat [eiser] de werkzaamheden gedurende die tien jaren altijd naar behoren uitvoerde. In die hoek kan dus geen grond gezocht worden voor het niet inschakelen van [eiser] dit seizoen.

[gedaagden] hebben in algemene zin aangevoerd dat hun bedrijfseconomische belang er aan in de weg staat om [eiser] een nieuw seizoencontract aan te bieden. Die stelling is echter op geen enkele wijze onderbouwd, laat staan gestaafd. Desgevraagd erkennen [gedaagden] dat zij voor het thans aanbrekende seizoen uitzendkrachten inschakelen. Niet valt dan ook in te zien dat er geen werk zou zijn voor [eiser].

Op grond van het voorgaande is de slotsom dat [gedaagden] niet hebben aangetoond dat zij een zwaarwegend(er) belang hebben om [eiser] geen nieuw seizoencontract aan te bieden. Aldus is toewijsbaar de vordering van [eiser], strekkende tot het aanbieden van een nieuw seizoencontract. Voor de nadien volgende seizoenen kan thans geen voorziening gegeven worden, omdat de omstandigheden dan niet dezelfde behoeven te zijn als nu. De vordering tot vergoeding van wettelijke rente en verhoging is thans niet aan de orde. De gevorderde buitengerechtelijke kosten zijn niet bestreden en daarom reeds toewijsbaar.

Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is de vordering van [eiser] toewijsbaar als hierna in het dictum aan te geven. [gedaagden] zullen als de in het ongelijk gestelde partij in de kosten van de procedure worden veroordeeld. Het hierna in het dictum vastgestelde salaris dient te worden verrekend met de op grond van de Wet op de Rechtsbijstand aan de gemachtigde toegekende vergoeding.

### 6 Beslissing

De kantonrechter, rechtdoende ex artikel 254 Rv:

1. veroordeelt gedaagden hoofdelijk, des een hunner voldaan hebbende, de anderen zullen zijn gekwet,
    - om binnen drie dagen na betekening van dit vonnis aan [eiser] een arbeidsovereenkomst aan te bieden, vergelijkbaar aan die welke tussen partijen het recentste gold, zulks op de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de toepasselijke CAO voor de Glastuinbouw,
    - tot toelating, binnen drie dagen na betekening van dit vonnis, van [eiser] tot zijn gebruikelijke werkzaamheden in de functie van agrarisch medewerker, zulks op straffe van een dwangsom ad € 200,= voor iedere dag dat [gedaagden] daarmee in gebreke blijven, met een maximum van € 20.000,=;
  2. veroordeelt gedaagden hoofdelijk, des een hunner voldaan hebbende, de anderen zullen zijn gekwet, tot voldoening tegen behoorlijk bewijs van kwijting van een bedrag ad 462,50 wegens buitengerechtelijke kosten;
  3. veroordeelt gedaagden hoofdelijk, des een hunner voldaan hebbende, de anderen zullen zijn gekwet, in de kosten van het geding, tot op heden aan de zijde van [eiser] vastgesteld op € 476,13 in totaal, waaronder begrepen een bedrag van € 300,= aan salaris voor de gemachtigde van [eiser], als volgt te voldoen:
    - a. aan de griffier van team kanton Den Haag een bedrag van € 94,19 voor exploitkosten en
    - b. aan [eiser], het resterende bedrag van € 381,94;
  4. verklaart dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad;
  5. wijst het meer of anders gevorderde af.
- Dit vonnis is gewezen door mr. W. ten Cate, kantonrechter, en

uitgesproken ter openbare terechtzitting d.d. 3 april 2015, in tegenwoordigheid van de griffier.

#### NOOT

1. Op grond van de huidige ketenregeling uit art. 7:668a BW wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als meer dan drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd en/of met een opvolgende arbeidsovereenkomst een periode van drie jaar wordt overschreden. Arbeidsovereenkomsten worden als elkaar opvolgend aangemerkt voor de ketenregeling als daar drie maanden of korter tussen zit.

2. Deze onderbrekingsregeling van drie maanden voorziet in de mogelijkheid om, bijvoorbeeld, seizoenswerknemers jaar in, jaar uit, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, mits 'het seizoen' jaarlijks niet langer duurt dan tot negen maanden. Zolang men handelt binnen de grenzen van de ketenregeling lijkt hier geen probleem te bestaan. Ook niet omdat er buiten de ketenregeling geen wettelijke bepaling aangewezen kan worden op grond waarvan de werkgever verplicht wordt om een seizoenswerknemer, een volgend seizoen, wederom een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Art. 7:611 BW wordt echter met enige regelmaat als dergelijke bepaling gebruikt, zo blijkt uit onderhavige uitspraak en uit eerder verschenen jurisprudentie. Daarbij wordt wel steevast overwogen dat vanwege het missen van een dergelijke wettelijke bepaling, de rechterlijke toetsing niet anders dan terughoudend moet zijn. Een belangenafweging is daarom steeds aan de orde.

3. In onderhavige uitspraak heeft de werknemer gedurende tien jaar, elk jaar seizoensarbeid verricht op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De onderbrekingsperiode tussen de arbeidsovereenkomsten is telkens langer dan drie maanden geweest. Na ruim tien jaar heeft de werkgever besloten om de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden.

De werknemer stelt zich op het standpunt dat de arbeidsrelatie een duurzaam karakter heeft gekregen waardoor de werkgever, op grond van het goed werkgeverschap, niet zomaar had mogen besluiten om de werknemer niet voor het nieuwe seizoen in te schakelen maar daar goede gronden voor had moeten aanvoeren. De werkgever voert als verweer aan dat hij binnen de grenzen van de ketenregeling is gebleven. Daarom is hij van mening dat hij zijn beweegredenen, namelijk de bedrijfseconomische omstandigheden, voor het niet opnieuw aanbieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet behoeft te onderbouwen. De kantonrechter oordeelt dat door het gewekte vertrouwen dat de werknemer elk seizoen wordt ingeschakeld, een duurzame arbeidsrelatie is ontstaan. Hierdoor vloeit uit art. 7:611 BW voort dat de werkgever de werknemer alleen geen nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst hoeft aan te bieden, indien het belang van de werkgever om dat niet te doen, zwaarwegender is dan het belang van de werknemer om weer aan de slag te kunnen bij de werkgever.

4. De eerste gepubliceerde uitspraak op dit onderwerp dateert uit 1996 (dus voor inwerkingtreding van de Wet flexibiliteit en zekerheid). De Kantonrechter Heerenveen<sup>1</sup> oordeelde dat voor de werkgever de verplichting bestond om de ijsbaancoördinator van Thialf op grond van het goed werkgeverschap een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden. De arbeidsrelatie had namelijk een duurzaam karakter gekregen

vanwege het feit dat de coördinator gedurende ruim twintig jaar lang elk jaar op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, voor de periode van het schaatsseizoen, werkzaam was geweest. De kantonrechter overwoog daarbij dat dit slechts anders zou zijn indien de werkgever zich kon beroepen op een reden die de werkgever in redelijkheid tot de beslissing had kunnen brengen om af te zien van het aanbieden van een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst.

5. Ook de Kantonrechter Amsterdam<sup>2</sup> oordeelde in 1998 in deze lijn, namelijk dat het niet opnieuw aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als strijdig handelen met de postcontractuele goede trouw kan worden bestempeld. Dat de werknemster 50% arbeidsongeschikt was deed daar niet aan af maar betekende slechts dat het redelijk was om de werknemster een arbeidsovereenkomst voor 50% van de omvang van het eerdere dienstverband aan te bieden. Opmerkelijk in deze uitspraak is dat de werknemster pas vier seizoenen voor de werkgever had gewerkt. Wat hier echter ongetwijfeld een rol heeft gespeeld is dat de werknemster arbeidsongeschikt was geraakt als gevolg van een ongeluk tijdens het verrichten van haar werkzaamheden gedurende haar laatste aanstelling.

6. In 2007 was het de beurt aan de Kantonrechter Groningen<sup>3</sup> en ook die oordeelde in dezelfde lijn. De arbeidsrelatie tussen een reisbureau en een reisleidster die al zeventien jaar – met uitzondering van één of twee jaar – elke zomer voor de werkgever had gewerkt, had een zodanig duurzaam karakter gekregen dat de werkgever niet zomaar meer mocht besluiten om geen nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Een gegronde reden had de werkgever niet nu het gestelde disfunctioneren niet was komen vast te staan.

7. Het Gerechtshof Arnhem<sup>4</sup> oordeelde in 2011 dat wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet in staat is om te werken op het moment dat de nieuwe arbeidsovereenkomst ingaat, het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever kan worden verwacht dat hij aan die werknemer een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aanbiedt. Opmerkelijk is dat de betreffende werknemer al 60 jaar oud was, sinds 1974 in dienst was bij het hoveniersbedrijf en tot 1994 zelfs op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 1994 had de werknemer steeds arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gehad. In de belangenafweging was voor het hof echter van doorslaggevend belang dat de werknemer gewacht had met het kenbaar maken van zijn vordering tot het moment waarop hij weer arbeidsgeschikt was en derhalve ruim tot na het moment waarop de nieuwe arbeidsovereenkomst zou zijn ingegaan. De werkgever had op dat moment haar personeelsbestand en bedrijfsprocessen reeds afgestemd voor het komende seizoen.

8. Dan zijn er nog de uitspraken van de Kantonrechter Maastricht<sup>5</sup> en van het Gerechtshof Leeuwarden<sup>6</sup> waarin voor de belangenafweging uit hoofde van goed werkgeverschap een belangrijke rol speelde dat de seizoenswerknemers niet vooraf een waarschuwing hadden gekregen dat zij een volgend seizoen wellicht niet opnieuw een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden zouden krijgen: een werkgever dient er uit hoofde van goed werkgeverschap voor te zorgen dat een seizoenswerknemer een redelijke termijn heeft om zich voor te bereiden op deze nieuwe situatie.

2 Kantonrechter Amsterdam 26 maart 1998, «JAR» 1998/155.

3 Kantonrechter Groningen 14 maart 2007, «JAR» 2007/102.

4 Gerechtshof Arnhem 28 juni 2011 «JAR» 2011/224.

5 Kantonrechter Maastricht 4 september 2008, ECLI:NL:RBMAA:2008:BF5198.

6 Gerechtshof Leeuwarden 18 december 2012, ECLI:NL:GHLEE:2012:BY7478.

1 Kantonrechter Heerenveen 20 november 1996, «JAR» 1997/17.

9. Uit voornoemde jurisprudentie blijkt dat het dus met name art. 7:611 BW is dat hier de scepter zwaait. Andere uit de jurisprudentie voortvloeiende rechtsgronden zijn die van misbruik van recht en de Europese Richtlijn 99/70/EG.

10. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft de minister al aangegeven: "Als jaar in, jaar uit, contracten voor bepaalde tijd worden afgesloten met steeds een onderbreking van drie maanden, kan op enig moment sprake zijn van misbruik van recht om ontslagbescherming van de werknemer tegen te gaan. Ik moet constateren dat het aan de rechter is om in een dergelijke situatie een oordeel te vellen."<sup>7</sup> In dit licht heeft de Hoge Raad in het *Greenpeace*-arrest<sup>8</sup> dan ook geoordeeld dat onder bijzondere omstandigheden sprake kan zijn van misbruik. Echter, de A-G overwoog in zijn conclusie bij dit arrest al dat van misbruik van recht bij seizoensarbeid minder snel sprake zal zijn. De werkgever van seizoensarbeid heeft immers weinig andere mogelijkheden dan om ieder jaar weer arbeidsovereenkomsten voor een korte periode aan te bieden.

11. In het licht van Europees recht is het niet opmerkelijk dat rechters open normen gebruiken om het aanbieden van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waar nodig, verder te beperken. De ketenregeling is een uitwerking van de Europese Richtlijn 99/70/EG en de daarbij horende bijlage, een raamovereenkomst van de Europese sociale partners.

Kort samengevat verplicht deze raamovereenkomst de lidstaten om minimaal één van de drie volgende in de raamovereenkomst opgenomen maatregelen in te voeren: (i) vaststelling van objectieve redenen die vernieuwing van tijdelijke overeenkomsten rechtvaardigen, (ii) vaststelling van de maximale duur van een keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten of (iii) vaststelling van een maximaal aantal tijdelijke overeenkomsten in een keten. Duidelijk is dat in de Nederlandse ketenregeling twee van de drie maatregelen zijn gecodificeerd en dat deze daarmee voldoet aan Europese regelgeving. Ook de Kantonrechter Maastricht betreft in zijn hiervoor reeds genoemde uitspraak de Europese regelgeving.<sup>9</sup>

12. Het is in het kader van de rechtszekerheid opmerkelijk dat een werkgever, zonder dat hiervoor een expliciete wettelijke basis bestaat, kan worden verplicht om aan een werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Met kan zich afvragen of bij een schending van art. 7:611 BW een schadevergoeding niet meer op zijn plaats is. Houweling noemt in zijn noot bij een uitspraak van het Gerechtshof Arnhem<sup>10</sup> verschillende uitspraken waaruit inderdaad lijkt te volgen dat schending van art. 7:611 BW zou moeten leiden tot een schadevergoeding maar hij geeft daarbij ook aan dat schadevergoeding geen exclusieve sanctie is.

13. Het in strijd met art. 7:611 BW niet aanbieden van een nieuwe arbeidsovereenkomst kan worden opgevat als een vorm van wanprestatie en daarmee leiden tot een verplichting om een schadevergoeding te betalen. Echter, op grond van het algemene vermogensrecht kan indien dat nog mogelijk is, ook nakoming worden gevorderd. Met betrekking tot seizoensarbeid geldt dat nakoming – het aanbieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst – nog geen gepasseerd station is zolang het nieuwe seizoen nog niet is begonnen. Dit volgt ook uit de hiervoor behandelde jurisprudentie. Alleen de werknemer uit de uitspraak van het

Hof Leeuwarden<sup>11</sup> kreeg een schadevergoeding omdat zij zo kort voor de aanvang van het nieuwe seizoen pas te horen kreeg dat zij geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden zou krijgen, dat het seizoen al voorbij was gedurende de procedure.

14. Onderhavige uitspraak van de Kantonrechter Den Haag is, gelet op voorgaande jurisprudentie, dan ook geen verrassing. Uit de jurisprudentie volgt wel dat het – bijzondere situaties daargelaten, zoals de uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam waar een arbeidsongeval een belangrijke rol speelde – steeds gaat om langdurige situaties van repeterende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarin het belang van de werkgever veelal ondergeschikt wordt geacht aan het belang van de werknemer. Voor een werkgever is het belangrijk om steeds te onderbouwen waarom hij ervoor kiest om geen nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden, zo blijkt ook uit de uitspraak van het Gerechtshof Arnhem. Bovendien speelt de informatievoorziening hierover aan de werknemer een belangrijke rol, zo overwogen de Kantonrechter Maastricht en het Gerechtshof Leeuwarden.

15. Ten slotte is de vraag in hoeverre we nog met de problematiek aangaande seizoenswerknemers te maken krijgen nu de Wet Aanpak Schijnconstructies specifiek overgangsrecht kent dat de werkgever, naar verwachting van de wetgever, zal stimuleren om seizoenswerknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Op grond van de Wet Aanpak Schijnconstructies zullen namelijk tijdelijke arbeidsovereenkomsten die elkaar met meer dan drie maanden hebben opgevolgd en zijn geëindigd in de periode na 1 juli 2012 en voor 1 juli 2015 niet meetellen voor de berekening van de transitievergoeding wanneer binnen zes maanden na 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten.<sup>12</sup> Vooralsnog blijft het echter nog de vraag of deze bepaling inderdaad zal leiden tot het beoogde resultaat. De zekerheid die wij nu in ieder geval hebben is dat op basis van art. 7:611 BW de mogelijkheid voor een werkgever wordt beperkt om jaar in, jaar uit dezelfde seizoenswerknemers in dienst te nemen zonder dat hieruit verdere verplichtingen voortvloeien.

S. Mathot  
Stamoulis Advocaten

664

7 *Parl. Gesch. Wet flexibiliteit en zekerheid*, p. 546.

8 Hoge Raad 29 juni 2007, «JAR» 2007/215.

9 Kantonrechter Maastricht 4 september 2008, ECLI:NL:RBMAA:2008:BF5198.

10 Gerechtshof Arnhem 28 februari 2012, «JIN» 2012/74, m.nt. Houweling.

11 Gerechtshof Leeuwarden 18 december 2012, ECLI:NL:GHLEE:2012:BY7478.

12 Het overgangsrecht houdt tevens in dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten die geëindigd zijn vóór 1 juli 2012 en die elkaar opvolgden na een periode van meer dan drie maanden, niet meetellen voor de berekening van de transitievergoeding.