

Tijdschrift Recht en Arbeid, Hoe permanent mag tijdelijk zijn?

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	TRA 2012/36	Bijgewerkt tot:	17-04-2012
Auteur:	Mr. D.J.B. de Wolff ^[1]		

Hoe permanent mag tijdelijk zijn?

Samenvatting

De mogelijkheid van voortzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt niet alleen beperkt door art. 7:668a BW (de ketenregeling) en eventueel afwijkende cao-bepalingen, maar is ook onderwerp van Europese regelgeving, Richtlijn 99/70/EG, die de bestrijding van misbruik van opeenvolgende tijdelijke contracten als doelstelling heeft. Deze bijdrage belicht het recente *Kücük*-arrest van het Hof van Justitie over een lange keten van tijdelijke contracten en recente rechtspraak van de Nederlandse rechter.

1. Richtlijn 99/70/EG

De Unierechtelijke bepalingen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn te vinden in Richtlijn 99/70/EG en de daarbij horende bijlage, een raamovereenkomst van de Europese sociale partners. De sociale partners erkenden blijkens de preambule dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn en zullen blijven. Zij erkenden ook dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien.

Clausule 5 punt 1 raamovereenkomst schrijft de lidstaten voor maatregelen te treffen ter voorkoming van misbruik van ketens van tijdelijke contracten, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren of categorieën werknemers. Lidstaten hebben de keuze een of meer van de volgende maatregelen te nemen:

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

Waar nodig bepalen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als opeenvolgend worden beschouwd of geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden (clausule 5 punt 2 raamovereenkomst).

2. De zaak Kücük

Onlangs wees het Hof van Justitie een arrest in een Duitse zaak, waarin geen numerieke of temporele, maar alleen een inhoudelijke beperking was gesteld aan het verlengen van tijdelijke arbeidscontracten.^[2] Mevrouw Kücük was van 1996 tot eind 2007 bij het Land NordRhein-Westfalen in dienst op grond van in totaal dertien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als griffieassistente van het Amtsgericht Köln. De overeenkomsten voor bepaalde tijd werden steeds gesloten ter vervanging van een collega die met tijdelijk of bijzonder verlof was. Mevrouw Kücük beriep zich erop dat haar arbeidsverhouding feitelijk voor onbepaalde tijd duurde en dat het laatste contract onrechtmatig beëindigd was. Zij meende dat niet kon worden gesproken van een tijdelijke behoefte aan vervangend personeel, nu zij bij elkaar elf jaar op basis van vervangingscontracten had gewerkt. De werkgever, het Land, betoogde daarentegen dat de beperking van de duur van de vervangingsovereenkomsten gerechtvaardigd was op grond van de wet (§ 14 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG), ongeacht het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Eerder had het Hof in vergelijkbare zaken overwogen dat het ‘genot van vaste dienstbetrekkingen’ opgevat moet worden als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming en dat moet worden ‘voorkomen dat het beginsel dat overeenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn, elke betekenis verliest.’^[3] De vernieuwing van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om te voorzien in behoeften die in feite niet tijdelijk, maar daarentegen ‘permanent en blijvend’ zijn, is niet gerechtvaardigd.^[4] Een dergelijk gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zou namelijk lijnrecht ingaan tegen de premisse waarop de raamovereenkomst berust, te weten dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn, zelfs al zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch voor sommige sectoren, beroepen of activiteiten. Het begrip ‘objectieve redenen’, als bedoeld in de raamovereenkomst, moet daarom zien op precieze en concrete omstandigheden die een bepaalde activiteit kenmerken, zodat zij kunnen rechtvaardigen dat in die bijzondere context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.^[5]

Ter toelichting op zijn prejudiciële vragen stelde de verwijzende rechter in de zaak *Kücük*, het Bundesarbeitsgericht, dat een van de inherente kenmerken van vervanging is dat zij tijdelijk is en in een tijdelijke behoefte voorziet. Het gebruik van een vervangingsovereenkomst voor bepaalde tijd is gerechtvaardigd omdat de werkgever reeds een rechtsbetrekking heeft met die andere werknemer en op diens terugkeer rekent. Het Bundesarbeitsgericht vroeg of het feit dat een vervangingsbehoefte permanent is of veel voorkomt en ook zou kunnen worden opgevangen door het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, betekent dat vervanging in dergelijke gevallen geen objectieve reden voor het aangaan en voortzetten van tijdelijke vervangingsovereenkomsten kan vormen. In de tweede plaats vroeg het Bundesarbeitsgericht het Hof te verduidelijken of en hoe de nationale rechter bij het onderzoek naar eventueel misbruik van tijdelijke contracten voor de vervanging van een andere werknemer rekening moet houden met het aantal en de duur van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die in het verleden reeds met vervanger zijn gesloten.

Het Hof overweegt dat een bepaling op basis waarvan overeenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden vernieuwd ter vervanging van andere, tijdelijk afwezige werknemers op zichzelf niet in strijd is met de raamovereenkomst. Het Hof benadrukt echter tevens dat ‘de bevoegde instanties erop moeten toezien dat de concrete toepassing van deze objectieve redenen, gelet op de bijzondere kenmerken van de betrokken activiteit en de voorwaarden voor de uitoefening ervan, overeenstemt met de vereisten van de raamovereenkomst’. In dat verband overweegt het Hof dat de rechter zou moeten nagaan of een bepaling zoals § 14 TzBfG niet in werkelijkheid wordt gebruikt om te voorzien in ‘permanente en blijvende personeelsbehoeften’ van de werkgever. De rechter zal daarom in elk concreet geval alle omstandigheden van de zaak moeten onderzoeken en met name rekening moeten houden met het aantal opeenvolgende overeenkomsten dat met eenzelfde persoon of voor het verrichten van eenzelfde werk is gesloten. Dit om uit te sluiten dat werkgevers misbruik maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zelfs indien deze overduidelijk worden gesloten om in een behoefte aan vervangend personeel te voorzien.

Het Hof overweegt over de verhouding tussen de verschillende in clause 5 raamovereenkomst genoemde alternatieven voor de beperking van opeenvolgende tijdelijke contracten:

“Het feit dat het aantal en de duur van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het voorwerp van de preventieve maatregelen van clause 5, punt 1, sub b en c, van de raamovereenkomst zijn, betekent niet dat deze elementen irrelevant zijn bij de beoordeling van de objectieve redenen in de zin van clause 5, punt 1, sub a, die worden aangevoerd om de vernieuwing van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd te rechtvaardigen.”

Met andere woorden: ondanks het feit dat een wettelijke bepaling ter discussie stond waarin voor een inhoudelijke beperking was gekozen, zal bij de beoordeling van de validiteit van de redenen voor tijdelijkheid ook acht geslagen moet worden op de totale duur en het aantal van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Het enkele feit dat een werkgever de behoefte aan vervangend personeel ook kan opvangen door een vervanger voor onbepaalde tijd in dienst te nemen, betekent volgens het Hof op zichzelf beschouwd niet dat een werkgever die

gebruikmaakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dan misbruik kan worden verweten, zelfs niet indien de vervangingsvraag steeds terugkerend of permanent is. Het bestaan van een objectieve reden sluit in beginsel uit dat er sprake is van misbruik, 'tenzij blijkt dat de van de werknemer vereiste prestaties niet beantwoorden aan een louter tijdelijke behoefte'.

3. De ketenregeling

Op het eerste gezicht lijkt het *Kücük*-arrest weinig betekenis te hebben voor het Nederlandse arbeidsrecht. Anders dan in Duitsland bestaat in Nederland geen traditie om aan het toestaan van (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inhoudelijke criteria te verbinden.

Art. 7:668a BW, beter bekend als de ketenregeling, beperkt het herhaaldelijk aangaan van tijdelijke arbeidsovereenkomsten door een combinatie van een numerieke beperking en een temporele beperking.

Omdat van art. 7:668a BW bij cao mag worden afgeweken, kan het ook in Nederland voorkomen dat aan het voortzetten van dergelijke arbeidsovereenkomsten geen begrenzing in tijd of aantal is gesteld, maar dat er een objectieve reden moet bestaan voor het herhaaldelijk tijdelijk inhuren van werknemers, bijvoorbeeld ziektevervanging of het projectmatige karakter van de werkzaamheden. Uit *Kücük* volgt dat dan aan de hand van alle omstandigheden, en met name het *aantal* opeenvolgende overeenkomsten dat met eenzelfde werknemer of voor het verrichten van eender werk is gesloten, moet worden nagegaan of er in feite niet door middel van tijdelijke contracten wordt voorzien in een permanente personeelsbehoefte van de werkgever. Zelfs indien tijdelijke contracten overduidelijk worden gesloten om in een behoefte aan vervangend personeel te voorzien, is misbruik van die tijdelijke contracten, afhankelijk van die omstandigheden, denkbaar. Hetzelfde zal *mutatis mutandis* gelden bij opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor typische projectwerkzaamheden. In beginsel rechtvaardigen dit soort werkzaamheden het aangaan en verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Alertheid op misbruik blijft echter geboden als ter zake die projectwerkzaamheden een permanente en blijvende^[6] personeelsbehoefte bestaat.

Het *Kücük*-arrest verdient ook aandacht vanwege de overweging over de relevantie van het aantal en de looptijd van de opeenvolgende tijdelijke contracten voor de beoordeling van de inhoudelijke rechtvaardiging voor die tijdelijke contracten. Wanneer we die overweging projecteren op de systematiek van art. 7:668a BW, dan wordt bij het beoordelen van een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op enig moment ook de vraag relevant of er eigenlijk (nog) wel inhoudelijke redenen zijn voor het telkens vernieuwen van een tijdelijke arbeidsverhouding. Dit wordt zeker relevant in situaties waarin een cao uitzonderingen ten nadele van werknemers bevat op de numerieke en temporele begrenzing van art. 7:668a lid 1 BW. Wanneer een cao bijvoorbeeld zou bepalen dat een werknemer gedurende zes jaar op basis van een ongelimiteerd aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in dienst kan worden genomen, zou onderzocht moeten worden of daarmee in een voorkomend geval in een permanente personeelsbehoefte wordt voorzien. Als dat zo is, zou zo'n cao, althans de concrete toepassing ervan, mijns inziens in strijd kunnen zijn met de vereisten van de raamovereenkomst.

Overigens bleek uit cao-onderzoek naar aanleiding van de evaluatie van de wet Flexibiliteit en zekerheid dat er in het jaar van onderzoek (2006) ook cao's bestonden die zonder enige beperking (inhoudelijk, numeriek of temporeel) verlenging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd toestonden.^[7] Dit lijkt hoe dan ook in strijd te zijn met Richtlijn 99/70/EG.^[8]

4. Onderbrekingsregeling

Niet alleen als een cao ten nadele van de werknemer afwijkt van art. 7:668a lid 1 BW, past alertheid op misbruik. Dat is ook het geval wanneer een werknemer door toepassing van de onderbrekingsregeling van die bepaling (zeer) langdurig op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in dienst wordt genomen voor hetzelfde werk.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met een tussenpoos van maximaal drie maanden worden op grond van art. 7:668a lid 1 BW samengeteld. Voorts worden op grond van art. 7:668a lid 2 BW arbeidsovereenkomsten samengeteld die zijn gesloten tussen een werknemer en twee werkgevers die ten aanzien

van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Dat betekent dat een onderbreking van meer dan drie maanden nodig is om een nieuwe keten van tijdelijke contracten te kunnen laten aanvangen en dat de werknemer tijdens die onderbreking ook niet hetzelfde werk kan doen via bijvoorbeeld een uitzendbureau. Op basis van rechtspraak van het Hof van Justitie valt te concluderen dat de onderbrekingsregeling in beginsel voldoet om misbruik van een lange reeks van tijdelijke contracten te voorkomen. Uit *Vassilakis*^[9] volgt dat de richtlijn zich niet verzet tegen een bepaling dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten alleen als opeenvolgend worden beschouwd, wanneer de tussenliggende tijd minder dan drie maanden bedraagt. De richtlijn verzet zich wel tegen een nationale regeling op grond waarvan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd enkel als 'opeenvolgend' moeten worden beschouwd, wanneer de tussenliggende tijd niet meer dan twintig werkdagen bedraagt.^[10]

Het eenmalig hanteren van zo'n tussenpoos na drie tijdelijke contracten duidde volgens Kantonrechter Dordrecht niet zonder meer op misbruik.^[11] Van ongeoorloofde ontduiking of uitholling van art. 7:668a BW was volgens de Hoge Raad evenmin sprake toen partijen hun tijdelijke arbeidsrelatie voortijdig beëindigden en afspraken dat de werknemer na ruim drie maanden weer mocht komen werken.^[12]

Wel zou mijns inziens misbruik kunnen worden aangenomen bij het stelselmatig toepassen van een tussenpoos van drie maanden en een dag om op die manier structureel met een groep tijdelijke krachten te voorzien in een permanente behoefte aan personeel. Overigens kan bij cao ook ten nadele van de werknemer van de tussenpoosregeling in art. 7:668a lid 1 BW worden afgeweken en ook van de bepaling in art. 7:668a lid 2 BW over de samenstelling bij opvolgend werkgeverschap. Het is dus denkbaar dat cao's afwijkingen bevatten die strijdig zijn met de (bedoeling van de) richtlijn.

5. Seizoenscontracten

De tussenpoosregeling van art. 7:668a BW biedt ruimte om werknemers ieder jaar in dienst te nemen op basis van een contract voor de duur van bijvoorbeeld acht maanden. Wordt de werknemer jaar in jaar uit voor hetzelfde werk ingeschakeld, dan zal deze doorgaans verwachten ook het volgende seizoen weer terug te kunnen komen. Hoe moet de rechter toetsen als de werkgever in enig volgend jaar weigert de werknemer weer in dienst te nemen? Naar de letter van art. 7:668a BW ontstaat door de onderbreking van bijvoorbeeld vier maanden geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat clause 5 punt 1 raamovereenkomst niet door werknemers voor de nationale rechter kan worden ingeroepen. De nationale rechter moet niettemin bij de toepassing ervan het interne recht zo veel mogelijk richtlijnconform uitleggen.^[13] Deze verplichting wordt begrensd door de algemene rechtsbeginselen, het rechtszekerheidsbeginsel en het verbod van terugwerkende kracht, en kan niet leiden tot *contra legem* uitlegging van nationale bepalingen. Niettemin moet de nationale rechter binnen zijn bevoegdheden, het gehele interne recht in beschouwing nemend en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, de volle werking van de betrokken richtlijn zo goed mogelijk verzekeren en tot een oplossing komen die strookt met de daarmee nagestreefde doelstelling.^[14] Bij de behandeling van het wetsvoorstel ter uitvoering van Richtlijn 99/70/EG is geconstateerd dat werknemers langdurig in onzekerheid kunnen verkeren als gevolg van de mogelijkheid van afwijking bij cao van art. 7:668a BW. Dan geldt, aldus de minister

“dat het beginsel van goed werkgeverschap (artikel 611 Boek 7 BW) kan worden geschonden als er nimmer een conversie kan plaatsvinden van opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het goed werkgeverschap kan er toe leiden dat een tussen werkgever en werknemer geldende afspraak niet van toepassing is voor zover dat in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.”^[15]

In de afgelopen jaren hebben zich in de rechtspraak enkele zaken voorgedaan waarin de rechter de weigering een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden aan de norm van goedwerkgeverschap of aan het verbod van misbruik van recht toetst.

Zo oordeelde Kantonrechter Groningen dat de weigering een nieuw seizoencontract met een reisleidster aan te gaan in strijd was met de norm van goedwerkgeverschap.^[16] De werkneemster had het werk bij de werkgever al zeventien achtereenvolgende jaren verricht, uitgezonderd een of twee jaar. De arbeidsrelatie had daarmee volgens de kantonrechter een 'zodanig duurzaam karakter' gekregen dat de werkgever niet zonder gegronde reden mocht besluiten om geen nieuw contract aan te bieden. Het feit dat de werkneemster in het laatste seizoen ziek was geworden, was niet zo'n reden.^[17] In een andere zaak overwoog Kantonrechter Utrecht, onder verwijzing naar de parlementaire behandeling van de ketenregeling,^[18] dat de weigering een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden aan een docent die vele jaren in het cursusseizoen aan een opleidingsinstituut verbonden was geweest, misbruik van recht opleverde.^[19] Misbruik van recht werd ook een ROC verweten dat een docente op enig moment geen urenuitbreiding toestond. De werkneemster was op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam en had daarnaast gedurende enkele jaren substantiële tijdelijke urenuitbreidingen gekregen.^[20] Een onbevoegde Limburgse docent, die zes jaar op tijdelijke basis in dienst was geweest, kon eveneens terugkomen.^[21] De werkgever had niet als goed werkgever gehandeld door de werknemer niet te waarschuwen dat hij zijn onderwijsbevoegdheid moest verwerven en anders niet langer gehandhaafd kon worden. Volgens de kantonrechter handelde de werkgever in strijd met Richtlijn 99/70/EG, 'nu die er immers op is gericht te voorkomen dat werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een preciaire situatie komen te verkeren'. Dat gold temeer, nu het geenszins aannemelijk was 'dat de werknemer ongeschikt is om niet (sic) andermaal voor een jaar benoemd te worden'.

Anders loopt het af voor een oudere hovenier.^[22] De 60-jarige werknemer was sinds 1974 (!) in dienst geweest bij een hoveniersbedrijf, aanvankelijk voor onbepaalde tijd en van 1994 tot en met 2008 ieder jaar op een seizoencontract van maart tot medio november. In de wintermaanden ontving hij een WW-uitkering. Tijdens het laatste seizoen was de werknemer ziek geworden en hij bleef dat tot medio mei 2009. De hovenier was dan ook in maart 2009, het moment waarop hij normaal gesproken weer aan het werk zou gaan, niet in staat om te werken. Hij had in januari 2009 al begrepen dat hem geen nieuw contract zou worden aangeboden. Volgens Hof Arnhem was de werkgever in het concrete geval niet gehouden een nieuw seizoencontract aan te bieden, omdat de werknemer pas na zijn herstel, op 14 mei 2009 en derhalve ruim na het moment waarop een nieuwe arbeidsovereenkomst zou zijn ingegaan, had geprotesteerd. Toen had de werkgever personeelsbestand en bedrijfsprocessen al afgestemd op de behoefte voor 2009. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid kon daarom niet worden verwacht dat de werkgever in mei 2009 alsnog een arbeidsovereenkomst zou aanbieden, terwijl zij inmiddels geen werk (meer) voor de werknemer had. De vraag of het eigenlijk redelijk was om in januari 2009 te besluiten om een werknemer na een arbeidsrelatie van maar liefst 34 jaar wegens diens ziekte niet meer een (eventueel aangepast of uitgesteld) vervolgcontract aan te bieden, komt in het arrest niet aan de orde. Weliswaar biedt Richtlijn 99/70/EG de lidstaten de ruimte rekening te houden met de behoeften van bepaalde sectoren, in deze zaak zou de zeer lange duur van de arbeidsrelatie en het feit dat het werk niet zozeer tijdelijk van aard was als wel ongelijk over het jaar verspreid mijns inziens een strengere beoordeling van dat besluit hebben geïndiceerd.

6. Conclusie

Richtlijn 99/70/EG laat de lidstaten bij het nemen van maatregelen tegen mogelijk misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd veel beleidsvrijheid. Daardoor laat zich verklaren dat het Hof van Justitie niet steeds concrete instructies kan geven voor de uitleg en toepassing van die richtlijn. Art. 7:668a BW voldoet aan de doelstelling en uitgangspunten van deze richtlijn. Maar waar een cao (fors) ten nadele van de werknemer van die bepaling afwijkt of indien seizoensgebonden werkaanbod tot 'permanente tijdelijkheid' leidt, zal de rechter verder moeten kijken. Om uit te sluiten dat werkgevers misbruik maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zal de rechter alle omstandigheden van de zaak moeten onderzoeken. De rechter moet letten op het aantal opeenvolgende overeenkomsten dat met eenzelfde persoon of voor het verrichten van eenzelfde werk is gesloten en onderzoeken of de van de werknemer vereiste prestaties wel beantwoorden aan een louter tijdelijke behoefte. De meeste van de hier belichte zaken tonen aan dat met toepassing van open normen recht kan worden gedaan aan de doelstelling van Richtlijn 99/70/EG, ook indien een werknemer naar de letter van de ketenregeling geen aanspraak heeft op een vervolgcontract of conversie van een tijdelijk in een vast contract. Alleen in de zaak van de 60-jarige

Voetnoten

Voetnoten

- [1] Mr. D.J.B. de Wolff is advocaat te Utrecht.
- [2] HvJ EU 26 januari 2012, nr. C 586/10 (*Kücük/Land NordRhein-Westfalen*).
- [3] HvJ EG 22 november 2005, nr. C-144/04 (*Mangold*), r.o. 64; HvJ EG 4 juli 2006, nr. C-212/04 (*Adeneler*), r.o. 61 en 73, en HvJ EU 10 maart 2011, nr. C-109/09 (*Kumpan*) r.o. 46.
- [4] HvJ EG 23 april 2009, nr. C-378/07 (*Angelidaki e.a.*), r.o. 103.
- [5] HvJ EG 4 juli 2006, nr. C-212/04 (*Adeneler*), r.o. 69.
- [6] De tautologie komt voor rekening van het Hof van Justitie, die deze herhaaldelijk toepast.
- [7] W. Smits & A. van den Aamele, *De Wet flexibiliteit en zekerheid, een onderzoek naar de ¾ bepalingen in de cao's van 2006*, Den Haag: Ministerie van SZW (DUA) 2007, p. 8 e.v.
- [8] Vgl. HvJ EU 10 maart 2011, nr. C-109/09 (*Kumpan*); Hof Amsterdam 26 juli 2007, *JAR* 2007/253.
- [9] HvJ EG 12 juni 2008, nr. C-364/07 (*Vassilakis e.a.*).
- [10] HvJ EG 4 juli 2006, nr. C-212/04 (*Adeneler e.a.*).
- [11] Ktr. Dordrecht 8 februari 2007, *LJN* AZ8281.
- [12] HR 29 juni 2007, *JAR* 2007/215 (*Simpson/Greenpeace*).
- [13] *Angelidaki e.a.*, r.o. 197.
- [14] *Angelidaki e.a.*, r.o. 199-200.
- [15] *Kamerstukken I* 2001/02, 27 661, nr. 322b, p. 3.
- [16] Ktr. Groningen (vzr.) 14 maart 2007, *JAR* 2007/102.
- [17] In voorkomende gevallen kan trouwens ook toetsing aan de gelijkebehandelingswetgeving plaatsvinden, bijv. in het geval verlenging wordt geweigerd wegens de leeftijd of een inmiddels ontstane handicap of chronische ziekte.
- [18] *Handelingen I* 1997/98, nr. 26, 25 263, 25 264, p. 1508-1526.
- [19] Ktr. Utrecht 12 december 2008, *JAR* 2009/31.
- [20] Ktr. Middelburg 27 oktober 2009, *LJN* BK9739.
- [21] Ktr. Maastricht (vzr.) 4 september 2008, *LJN* BF5198.
- [22] Hof Arnhem 24 juli 2011, *LJN* BR2729.