

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

### HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

## Wie kiest voor vastigheid, kan daar niet zomaar afscheid van nemen

Een tijdelijk contract eindigt in principe automatisch (van rechtswege) na afloop van de overeengekomen periode. Dat is anders als het gaat om een tijdelijk contract dat volgt op een vast contract. In dat geval eindigt het tijdelijke contract niet van rechtswege, maar moet dit met inachtneming van de wettelijke regels worden opgezegd of ontbonden. Dit heet de Ragetliereg.

De Ragetliereg is gebaseerd op een arrest van de Hoge Raad uit 1986. Ragetlie was de achternaam van de man die in deze zaak tegen zijn werkgever procedeerde. Werknemers worden sindsdien door de Ragetliereg beschermd tegen het te lichtvaardig opgeven van hun vaste contract.

### Van rechtswege

De Ragetliereg is niet van toepassing in situaties waarin een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- is opgezegd nadat UWV daartoe toestemming heeft verleend;
- is ontbonden door de kantonrechter;
- is opgezegd door de curator in faillissement; of
- is geëindigd omdat de werknemer de AOW-leeftijd of een andere overeenkomen pensioenleeftijd heeft bereikt.

In deze gevallen eindigt de opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in principe gewoon van rechtswege na afloop van de overeengekomen periode.

### Toepassing

De Ragetliereg is op grond van artikel 7:667 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek (BW) wel van toepassing in drie situaties. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is:

- met wederzijds goedvinden beëindigd;
- door de werkgever met instemming van de werknemer opgezegd; of
- door de werknemer zelf opgezegd.

Voorwaarde is dat het vaste contract binnen een periode van zes maanden wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen.

### WWZ

Op 1 juli 2015 wijzigde de wetgeving door de Wet werk en zekerheid (WWZ). Er ontstond toen discussie over de vraag of voor toepassing van de Ragetliereg de identiteit van de opvolgende arbeidsovereenkomst hetzelfde moet zijn als die van de voorgaande, vaste arbeidsovereenkomst. Met de identiteit wordt hierbij bedoeld op de functie, het salaris en/of de arbeidsvoorwaarden van de werknemer. Juristen hebben geconcludeerd dat door de WWZ de identiteit van de arbeidsovereenkomst niet langer relevant is, zolang dezelfde partijen erbij betrokken zijn; ook bij een gewijzigde identiteit geldt de Ragetliereg. In 2016 oordeelde het hof in Den Haag eveneens in deze richting en daarom is voor de praktijk het advies om hiermee rekening te houden.

### Opvolgend

Verder is de Ragetliereg op grond van artikel 7:667 lid 5 BW van toepassing als een werknemer binnen een termijn van zes maanden na het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor bepaalde tijd in dienst treedt bij een werkgever die voor de verrichte arbeid redelijkerwijs gezien moet worden als 'de opvolger' van de vorige werkgever. Hiervoor is in ieder geval van belang dat het gaat om

een voortzetting van (ongeveer) dezelfde werkzaamheden.

### Opzegtermijn

Als de Ragetliereg van toepassing is en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet worden opgezegd (en dus niet eindigt van rechtswege), berekent u de opzegtermijn vanaf het moment waarop de voorgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen. De opzegtermijn kan daardoor langer duren.

### Faillissement

Als een curator in faillissement de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en de Ragetliereg daarom geen rol speelt, kan een opzegging van het opvolgende contract (dat is aangegaan bij een doorstart) toch noodzakelijk zijn. Dat komt dan door de ketenbepaling. De ketenbepaling houdt in dat u een opvolgende arbeidsovereenkomst die door drie tijdelijke contracten vooraf is gegaan of in totaal een dienstverband van 36 maanden overschrijdt, moet omzetten in een vast contract.

De Hoge Raad heeft deze regel rond faillissement bepaald in een arrest uit 2018. Het is niet relevant of de opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is aangegaan. Als dus de Ragetliereg niet geldt, maar er op basis van de ketenbepaling wel het recht op een vast contract bestaat, moet u alsnog opzeggen, waarbij u op grond van artikel 7:668a lid 4 BW voor de berekening van de opzegtermijn moet aansluiten bij het moment waarop de eerste arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. De regel dat u moet opzeggen geldt overigens ook voor andere

situaties waarin de Ragetlieregels niet van toepassing is, maar de ketenbepaling wel.

### Afspiegeling

Bij het aanwijzen van ontslagkandidaten voor een reorganisatie op grond van het zogenoemde afspiegelingsbeginsel moet u expliciet rekening houden met opgebouwde dienstjaren, de anciënniteit. Is op een werknemer de Ragetlieregels van toepassing, dan moet u voor de opbouw terugkijken naar de startdatum van het vaste contract dat aan de arbeidsovereenkomst voorafging. Als het gaat om verschillende werkgevers, is vereist dat er sprake is van (ongeveer) dezelfde werkzaamheden. Dat volgt uit artikel 15 van de Ontslagregeling.

### Transitievergoeding

Ook voor de berekening van de transitievergoeding is de regel dat u voorgaande arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van maximaal zes maanden opvolgen, moet samentellen. Als het gaat om verschillende werkgevers is weer vereist dat er sprake is van (ongeveer) dezelfde werkzaamheden. Dit is dus ook het geval als een werknemer is overgenomen vanuit een faillissement.

Als er al een transitievergoeding is betaald bij het eindigen van een voorafgaand vast contract, mag u de transitievergoeding daarmee verminderen. Verschillende kantonrechters hebben geoordeeld dat voor het meetellen van het eerdere dienstverband voor onbepaalde tijd ook nog relevant is op wiens initiatief die arbeidsovereenkomst is opgezegd. Heeft de werknemer het contract opgezegd, dan zou voor de opbouw van de transitievergoeding het eerdere dienstverband niet meetellen.

*Joost Kokje en Juultje van der Zanden, advocaten bij TaylorWessing, tel. (088) 024 30 20, e-mail: j.kokje@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com*

## Snelle terugkeer mondt uit in juridische strijd

Een werknemer was sinds 1983 voor onbepaalde tijd in dienst bij zijn werkgever. In het najaar van 2007 zegde hij zelf zijn arbeidsovereenkomst op om elders in dienst te kunnen treden. Na nog geen maand te hebben gewerkt voor de nieuwe werkgever, kreeg de werknemer spijt en mocht hij bij de oude werkgever terugkeren op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar. Deze werkgever besloot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. De werknemer startte vervolgens een procedure tot doorbetaling van zijn salaris, omdat hij van mening was dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege was geëindigd. Onder het destijds geldende recht was niet duidelijk in de

wet opgenomen dat de Ragetlieregels ook van toepassing was op een opzegging door de werknemer zelf.

### Toetsing

De Hoge Raad oordeelde dat de Ragetlieregels ook geldt bij een opzegging door de werknemer. Daartoe overwoog de Hoge Raad dat een werknemer die zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt, niet de ontslagbescherming heeft waarop hij bij andere vormen van contractbeëindiging wel aanspraak zou kunnen maken. Er vindt immers geen toetsing van het ontslag door UWV of een rechter plaats. Dit arrest is inmiddels in de wet verwerkt. *Hoge Raad, 20 december 2013, ECLI (verkort): 2127*

## Niet zeven maanden, maar zeventien jaar

Een werknemer werkte vanaf 1 januari 2001 in meerdere, soortgelijke functies op basis van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten met verschillende formele werkgevers die bij hetzelfde concern hoorden. Op een gegeven moment zegde de werknemer zelf zijn vaste contract op. Hij wilde met ingang van 1 april 2017 voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden bij een opvolgend werkgever in dienst treden. Gedurende dit laatste tijdelijke contract kreeg de werknemer te horen dat zijn contract niet zou worden verlengd.

### Geschiedenis

In de zaak die hierop volgde, oordeelde het gerechtshof dat voldaan was aan het vereiste van opvolgend werkgeverschap

en dat de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet van rechtswege was geëindigd, omdat de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet was opgezegd of ontbonden zoals bedoeld in artikel 7:667 lid 4 BW. Het hof gaf expliciet aan dat uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de Ragetlieregels ook geldt bij een opzegging door de werknemer zelf. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kon slechts worden beëindigd door voorafgaande opzegging door de werkgever. Voor de berekening van de opzegtermijn en de transitievergoeding moest de werkgever uitgaan van de eerste dag van het voorafgaande dienstverband: 1 januari 2001. *Gerechtshof's-Hertogenbosch, 15 november 2018, ECLI (verkort): 4692*