

Salaris Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als lezer van Salaris Rendement bent u altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van loonheffingen, sociale verzekeringen, arbeidsrecht en loonadministratie. Zo behaalt uw onderneming het hoogste rendement.

Salaris Rendement biedt u:

- praktische artikelen over nieuwe wet- en regelgeving, vol tips voor de praktijk;
- al het relevante nieuws voor u als salarisprofessional;
- verdieping en jurisprudentie over actuele onderwerpen;
- antwoorden op veelgestelde vragen;
- handige stappenplannen;
- gedegen vergelijkend warenonderzoek onder leveranciers en dienstverleners;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op het gebied van salarisadministratie;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/salarisblad

Tijdelijk contract na vast contract? Beëindiging gaat niet zomaar!

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 Ragetlieregel.

De Ragetlieregel 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 Ragetlieregel beschermd tegen het te lichtvaardig opgeven van hun vaste contract.

Curator

De Ragetlieregel 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 overeengekomen pensioenleeftijd heeft bereikt.

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

Voorwaarde

De Ragetlieregel 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.

Identiteit

Op 1 juli 2015 wijzigde de wetgeving door de Wet werk en zekerheid (WWZ). Er stond toen discussie over de vraag of voor toepassing van de Ragetlieregel 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 Ragetlieregel. 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.

Opvolger

Verder is de Ragetlieregel op grond van artikel 7:667 lid 5 Burgerlijk Wetboek van toepassing als de 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 verichte arbeid redelijkerwijs gezien moet worden als 'de opvolger' van de vorige werkgever. Dit is het geval als het contract

op initiatief van de werkgever overgaat naar een andere werkgever. Een voorbeeld hiervan is als de werknemer na een uitzendcontract in dienst treedt bij de organisatie waar hij naar was uitgezonden. Hiervoor is in ieder geval van belang dat het gaat om een voortzetting van (ongeveer) dezelfde werkzaamheden. Als de Ragetlieregel van toepassing is en het contract voor bepaalde tijd moet worden opgezegd (en dus niet eindigt van rechtswege), berekent u de opzegtermijn vanaf het moment waarop de voorafgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen. De opzegtermijn kan daardoor langer duren.

Ketenbepaling

Als een curator in faillissement de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en de Ragetlieregel 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 een opvolgende arbeidsovereenkomst die door drie tijdelijke contracten vooraf is gegaan of in totaal een dienstverband van 36 maanden overschrijdt, automatisch een vast contract wordt. 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 Ragetlieregel 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 Ragetlieregel niet van toepassing is, maar de ketenbepaling wel.

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 Ragetlieregel 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 de 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 dat contract 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,

Terugrekenen naar de eerste dag

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.

Expliciet

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 Ragetlieregel 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 voorgaande dienstverband: 1 januari 2001. *Gerechtshof's-Hertogenbosch, 15 november 2018, ECLI (verkort): 469*

Opzegging werknemer ook van belang

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 Ragetlieregel ook van toepassing was op een opzegging door de werknemer zelf.

Ontslagbescherming

De Hoge Raad oordeelde dat de Ragetlieregel 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*