

RECHTSPRAAK

De Witte/Pekel, Klein en Prummel Notarissen

De beoogde bescherming van de werknemer brengt met zich dat onder rechtsgeldige opzegging in artikel 7:667 lid 4 BW (Ragetlie) niet wordt verstaan een opzegging door de werknemer

De Witte is op 15 oktober 1983 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Pekel c.s. Eind juni 2007 heeft hij aan Pekel c.s. kenbaar gemaakt in gesprek te zijn over een mogelijke indiensttreding bij een andere werkgever, Countus. Op 6 augustus 2007 heeft De Witte een schriftelijke arbeidsovereenkomst met Countus ondertekend. Op 9 augustus 2007 hebben Countus en Pekel c.s. afgesproken dat De Witte met ingang van 15 oktober 2007 zijn werkzaamheden bij Countus zou aanvangen. De Witte heeft, na op 28 september 2007 afscheid van Pekel c.s. te hebben genomen, van Pekel c.s. een eindafrekening ontvangen die vermeldt 'uit dienst op 15 oktober 2007'. De Witte is op 15 oktober 2007 zijn werkzaamheden bij Countus aangevangen. Op 13 november 2007 is De Witte, die spijt had gekregen van zijn overstap naar Countus, opnieuw in dienst getreden bij Pekel c.s., ditmaal op basis van een arbeidsovereenkomst voor een jaar. Deze arbeidsovereenkomst is per 13 november 2008 verlengd door ondertekening van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor opnieuw een periode van een jaar. Pekel c.s. heeft De Witte bij brief van 20 oktober 2009 meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst na 13 november 2009 niet wordt verlengd. De centrale vraag is of deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt of toch dient te worden opgezegd op grond van artikel 7:667 lid 4 BW (Ragetlie). Het hof beantwoordde deze vraag ontkennend, stellende dat sprake was van een 'rechtsgeldige opzegging' door De Witte. Tegen dit oordeel keert De Witte zich in cassatie, stellende dat 'rechtsgeldige opzegging' ex artikel 7:667 BW niet ziet op de opzegging van De Witte, maar uitsluitend op een ontslaghandeling van Pekel c.s.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Artikel 7:667 lid 4 BW, dat is ingevoerd als onderdeel van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, betreft een codificatie van de zogenoemde Ragetlie-regel, die wordt afgeleid uit de beslissing in HR 4 april 1986, ECLI:NL:HR:AB8727, NJ 1987/678 (Ragetlie/SLM) (zie ook 26 juni 1992, ECLI:NL:HR:1992:ZCo649, NJ 1992/654 (De Vries/Thialf)). Deze regel hield in dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die een voortzetting vormt van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, door opzegging dient te worden beëindigd om de werknemer niet de met het vereiste van opzegging gepaard gaande ontslagbescherming te onthouden. Blijkens de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 7:667

lid 4 BW heeft de wetgever, in verband met de flexibiliteit die de nieuwe wettelijke regeling beoogde te brengen, de Ragetlie-regel willen beperken door als voorwaarde voor toepasselijkheid van die regel de eis te stellen dat de voorafgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet is geëindigd door rechtsgeldige opzegging of ontbinding door de rechter. Ter toelichting op het artikellid is onder meer opgemerkt: ‘Als gevolg van het onderhavige voorstel geldt het vereiste van opzegging bijvoorbeeld indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst met instemming van beide partijen wordt beëindigd en vervolgens wordt voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In dat geval heeft bij de beëindiging van de eerste arbeidsovereenkomst geen opzegging plaatsgevonden en is mitsdien de daarmee samenhangende ontslagbescherming niet gerealiseerd. Het vereiste van opzegging geldt niet indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is ontbonden door de rechter (bijv. op grond van art. 685 Boek 7 BW). Een verderstrekkende regeling zou naar onze mening te zeer afbreuk doen aan de aan de Wet flexibiliteit en zekerheid ten grondslag liggende flexibiliseringsgedachte’ (Kamerstukken II 1998/99, 26 257, nr. 3, p. 5). En: ‘De Eerste Kamer stelt het zeer op prijs dat het zogenoemde Ragetlie-arrest is gecodificeerd. Kort gezegd geldt die regel voor de situatie waarin een Werknemer in vaste dienst is geweest en bijvoorbeeld zonder ontslagvergunning wordt ontslagen en vervolgens voor hetzelfde werk op tijdelijke basis bij dezelfde werkgever in dienst komt. In deze situatie moet dit laatste tijdelijke contract toch worden opgezegd. De achterliggende gedachte is dat, als er geen ontslagbescherming voor de Werknemer is bij de beëindiging van het vaste dienstverband, het ook redelijk is dat de werknemer zijn ontslagbescherming blijft behouden als hij vervolgens voor hetzelfde werk op tijdelijke basis in dienst wordt genomen’ (Kamerstukken II 1998/99, 26 257, nr. 12, p. 9, r.k.). Uit deze toelichting volgt dat de wetgever de eis van opzegging heeft gehandhaafd voor het geval van beëindiging ‘anders dan door rechtsgeldige opzegging of ontbinding door de rechter’, omdat bij die beëindiging de bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaande ontslagbescherming niet ‘gerealiseerd’ is, dat wil zeggen geen toetsing van het ontslag heeft plaatsgevonden door (thans) het UWV, in het kader van de verlening van een ontslagvergunning, dan wel door de rechter, in het kader van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In dat geval bestaat die ontslagbescherming (door de eis van opzegging) alsnog bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die een voortzetting is van de aanvankelijke arbeidsovereenkomst.

Het strookt met deze ratio van artikel 7:667 lid 4 BW om onder ‘rechtsgeldige opzegging’ in die bepaling niet te verstaan een opzegging door de werknemer. Bij die opzegging vindt immers geen toetsing van het ontslag plaats. In de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 7:667 lid 4 BW zijn geen aanwijzingen te vinden dat de wetgever een andere bedoeling heeft gehad. Voorts wordt opgemerkt dat, gezien de bescherming van de werknemer die door de wetgever met het artikellid is beoogd, ook geen goede grond bestaat om onderscheid te maken tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van wederzijds goedvinden – ten aanzien waarvan vaststaat dat de wetgever de eis van opzegging heeft willen handhaven – en die door opzegging door de werknemer. In beide gevallen berust de beëindiging immers (mede) op een daarop gerichte verklaring of gedraging van de werknemer, die meebrengt dat deze (bij die beëindiging) de ontslagbescherming mist waarop hij bij andere beëindigingswijzen aanspraak

kan maken, terwijl het verschil tussen beide beëindigingswijzen feitelijk bovendien zeer gering kan zijn.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-12-2013

ECLI: ECLI:NL:HR:2013:2127

Zaaknummer: 12/05246

Rechters: E.J. Numann, M.A. Loth, C.E. Drion, G. Snijders en G. de Groot

Advocaten: S.F. Sagel en E.H. van Staden Ten Brink

Wetsartikelen: 7:667 BW