

RECHTSPRAAK

Werknemer is in dienst getreden op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarna hij is benoemd als statutair bestuurder op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die eenmaal is verlengd. Het beroep van werknemer op de zogenoemde Ragetlie-regel slaagt.

Feiten

Werknemer is in 2016 in dienst getreden van werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer is in 2017 benoemd als statutair bestuurder van werkgever en in dat verband is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie jaar, die in 2020 is verlengd met een bepaalde tijd van drie jaar. Volgens werkgever is de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege geëindigd per 28 februari 2023, maar volgens werknemer had deze arbeidsovereenkomst moeten worden opgezegd. Werknemer heeft de rechtbank onder meer verzocht om werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding gelijk aan het loon dat hij bij regelmatige opzegging nog zou hebben ontvangen, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De rechtbank heeft de verzoeken van werknemer toegewezen omdat werkgever de arbeidsovereenkomst had moeten opzeggen met een overeengekomen opzegtermijn van 12 maanden, die op 15 april 2023 zou zijn gaan lopen en waardoor de arbeidsovereenkomst op 1 mei 2024 zou zijn geëindigd. Werkgever heeft hiertegen hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgever heeft betoogd dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 maart 2023 van rechtswege is geëindigd. Het hof volgt werkgever daarin niet. Werknemer komt een beroep op de Ragetlie-regel toe. Het feit dat partijen in de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het nadeel van werknemer als statutair bestuurder van werkgever zijn afgeweken van de beperking van de ketenregeling, maakt dit niet anders (art. 7:668a lid 7 BW). Werknemer was ten tijde van de ondertekening van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in maart 2017 nog niet benoemd als statutair bestuurder, maar werd dat pas in mei 2017. Daarbij ziet de Ragetlie-regel op de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, terwijl de ketenregeling betrekking heeft op de conversie van een reeks arbeidsovereenkomsten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Conversie is tussen partijen niet aan de orde, het gaat er volgens werkgever om dat de derde arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd, van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft er terecht op gewezen dat hij het aanbieden van de

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, gelet op de omstandigheden van het geval, niet heeft kunnen en mogen begrijpen als een verklaring van (de aandeelhouder van) werkgever gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens werknemer had hij bij zijn indiensttreding gevraagd om een vaste arbeidsovereenkomst en heeft hij die ook gekregen. Werkgever heeft tegelijkertijd met de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook in concept een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verstrekt voor wanneer werknemer als statutair bestuurder zou worden benoemd. Werknemer heeft alleen gereageerd op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (als werknemer) omdat hij ervan uitging dat er voldoende tijd was om te praten over de volgens hem aparte aanvullende overeenkomst ('separate supplementary employment agreement') die per 1 maart 2017 zou ingaan en uiteindelijk pas op 10 april 2017 is ondertekend. Niet gebleken is dat de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op enig moment tijdens het dienstverband is opgezegd en tegen welke datum dat dan was of zou zijn geweest. Bovendien kon de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd pas vanaf de benoeming van werknemer als statutair bestuurder op 30 mei 2017 worden opgezegd in de zin van artikel 7:671 lid 1 sub e BW (met betrekking tot een bestuurder van een rechtspersoon). Onder rechtsgeldige opzegging in de zin van artikel 7:667 lid 4 BW kan, gezien de bescherming van de werknemer die door de wetgever in dat artikellid is bedoeld, geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden worden verstaan. De slotsom is dat, nu voldaan is aan de voorwaarden van de Ragetlie-regel, de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die volgde op de eerdere arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd, niet van rechtswege per 28 februari 2023 is geëindigd. Aan werknemer komen een vergoeding toe wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2096

Zaaknummer: 200.335.119_01

Rechters: M.E. Smorenburg, A.L. Bervoets en A.J. van de Rakt

Advocaten: I.K.M. Hoffmann en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 7:667 BW