

RECHTSPRAAK

Kort geding. Volgens de kantonrechter is er geen sprake van opvolgend werkgeverschap omdat er geen sprake is van een ‘verplaatsing’ van het werk.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2017 bij KLM in dienst getreden als Cabin Attendant. Per 1 december 2018 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verlengd. Op 22 september 2020 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met KLM opgezegd wegens indiensttreding bij KLM Cityhopper B.V. (hierna: ‘KLC’). Op 25 oktober 2020 is werkneemster bij KLC in dienst getreden als Cabin Attendant, op basis van een arbeidsovereenkomst voor vijf jaar. Op 6 juni 2025 heeft KLC aan werkneemster laten weten dat haar arbeidsovereenkomst per 25 oktober 2025 van rechtswege zal eindigen. Volgens werkneemster is er geen sprake van een einde van rechtswege, omdat de zogenoemde Ragetlie-regel en/of de ketenregeling van toepassing is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Ragetlie-regel houdt in dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen dezelfde partijen alleen van rechtswege eindigt als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geëindigd door rechtsgeldige opzegging door de werkgever of door ontbinding door de kantonrechter (artikel 7:667 lid 4 BW). De kantonrechter is voorshands van oordeel dat werkneemster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen. KLC heeft in dit verband aangevoerd dat er, hoewel zij een dochteronderneming van KLM is, sprake is van twee op zichzelf staande luchtvaartmaatschappijen met ieder hun eigen vergunningen, eigen vloot, eigen bemanning, eigen cao en eigen Managing Director. Gelet op deze omstandigheden kan – zonder nader onderzoek, waarvoor een kortgedingprocedure zich niet leent – niet worden vastgesteld dat er sprake is van één organisatie. De bescherming van de Ragetlie-regel geldt op grond van artikel 7:667 lid 5 BW in beginsel ook bij opvolgend werkgeverschap. Op grond van artikel 7:668a lid 2 BW (de ketenregeling) kan in een dergelijk geval ook conversie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd plaatsvinden als de overeenkomsten samen langer dan 36 maanden hebben geduurd. De volgende vraag die voorligt, is dan ook of er sprake is van opvolgend werkgeverschap. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat er, ongeacht bij wie het initiatief voor de overstap van KLM naar KLC lag, in dit geval geen sprake is van opvolgend werkgeverschap omdat er geen sprake is van een ‘verplaatsing’ van het werk, zoals blijkt uit de wetsgeschiedenis is vereist. Het is niet zo dat werkneemster met haar werk is ‘meeverhuisd’

naar KLC; het werk als Cabin Attendant bij KLM is gewoon blijven bestaan. De werkzaamheden als Cabin Attendant bij KLC vertonen weliswaar gelijkenissen met de functie bij KLM, maar zijn niet gelijk omdat de organisatiestructuur een andere is. KLC heeft onbetwist aangevoerd dat zij uitsluitend binnen Europa vliegt en dat bij de uitvoering van haar vluchten gebruik wordt gemaakt van een ander type vliegtuig (dan bij KLM), waarvoor specifieke veiligheidsvoorschriften en werkwijzen gelden. Daarnaast worden vluchten van KLC met slechts twee (of soms drie) Cabin Attendants per vlucht uitgevoerd waardoor het takenpakket uitgebreider is dan dat van een Cabin Attendant bij KLM. KLC kan naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter alleen om die redenen al niet worden geacht om 'ten aanzien van de verrichte arbeid' de opvolger van KLM te zijn. De conclusie is dat onvoldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Dit betekent dat zowel het beroep op de Ragetlie-regel als het beroep op de ketenregeling faalt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:12287

Zaaknummer: 11867344

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.A. Visser en T. Ridder

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:668a BW