

Verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsovereenkomstenrecht (5): Onder de Wwz

ArbeidsRecht 2019/39

In dit tijdschrift is in de periode 2000 tot 2005 een viertal artikelen gepubliceerd over 'Verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsovereenkomstenrecht'.² Het schema van de verjarings- en vervaltermijnen dat in de bovengenoemde artikelen is opgenomen is gedateerd als gevolg van de Wwz en overige wetwijzigingen. In dit artikel zal dit schema worden geactualiseerd. Voorafgaand aan het schema zal de relevante jurisprudentie van de hoven en de Hoge Raad over vervaltermijnen die met de inwerkingtreding van de Wwz zijn aangepast of geïntroduceerd worden besproken. In aanvulling hierop zullen twee recente uitspraken van kantonrechters naar aanleiding van de Kolom-beschikking worden besproken waar de vervaltermijn een belangrijke rol in speelt.

1. Jurisprudentie sinds 1 juli 2015 van de Gerechtshoven en de Hoge Raad

Uit de wetsgeschiedenis van de Wwz blijkt dat de vervaltermijnen van artikel 7:686a lid 4 BW zijn geïntroduceerd zodat partijen in het nieuwe systeem aanzienlijk sneller zouden weten waar ze aan toe zijn.³ In de eerste periode na de inwerkingtreding van de Wwz moesten enkele praktijk-beoefenaren wel nog wennen aan deze vervaltermijnen en de procedures van de Wwz.

1.1 Nieuwe procedures

Zo vorderde een op staande voet ontslagen werknemer eind 2015 in een kort geding-procedure bij de kantonrechter te Amsterdam wedertewerkstelling en loonbetaling, waarbij in het lichaam van de dagvaarding de nietigheid van het ontslag op staande voet werd ingeroepen.⁴ Pas na de vervaltermijn voor het verzoeken van vernietiging van de opzegging heeft de werknemer de kantonrechter verzocht het door hem aanhangig gemaakte kort geding op grond van artikel 69 Rv – de zogenaamde 'spoorwissel'⁵ – te behandelen als een verzoekschriftprocedure. Hierbij had de werk-

nemer geschreven dat zijn bezwaren onder andere strekten tot vernietiging van het gegeven ontslag, 'een en ander zoals nader uitgewerkt in de reeds ingesteld vordering', zodat het verzoek tot vernietiging alsnog tijdig zou zijn ingediend. Het Hof Amsterdam oordeelde dat meerdere argumenten zich hiertegen verzetten: (i) het verzuim om voor de vervaltermijn een verzoek tot vernietiging in te dienen kan niet worden geheeld door een handeling na de vervaltermijn, ongeacht of dit geschiedt middels een wijziging of vermeerdering van eis; (ii) een verzoek tot vernietiging – voor zover dit is gedaan – is niet toewijsbaar in kort geding; en (iii) artikel 69 Rv is niet bedoeld om de fout te herstellen dat een verzoek niet binnen een vervaltermijn is gedaan.⁶

1.2 Looptijd vervaltermijn

Ook in de kwesties waarbij de partijen de juiste procedure volgden, bestond nog voldoende aanleiding voor de hoven en de Hoge Raad om opheldering te geven over vervaltermijnen. De vraag die daar centraal stond was wanneer de vervaltermijn aanvangt en wanneer deze eindigt.

Het Hof Den Bosch was bij een geschil over een overtreding van de wederindiensttrekingsvoorwaarde van oordeel dat de vervaltermijn die hiervoor geldt al kan gaan (en in deze casus: was gaan) lopen tijdens de opzegtermijn. Voorts concludeerde het hof dat het bij de beoordeling van de vraag wanneer de vervaltermijn is gaan lopen niet uitsluitend gaat om het moment van daadwerkelijke bekendheid met de overtreding, maar ook om de vraag wanneer de werknemer hiervan redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn.⁷ In deze kwestie bleek naar het oordeel van het hof uit verklaringen van de werknemer zelf dat hij redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn van de overtreding vanaf de datum waarop hij werd vrijgesteld van het verrichten van werk, zodat de vervaltermijn vanaf die datum al was gaan lopen.

Voorts heeft het Hof Arnhem-Leeuwarden zich uitgelaten over de situatie waarin een tijdig ingediend voorwaardelijk verzoek na de vervaltermijn werd aangepast naar een onvoorwaardelijk verzoek. Het betrof een verzoek tot toekenning van de transitievergoeding, ingediend onder de voorwaarde dat wel sprake was van een geldig ontslag op staande voet, maar geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, dan wel het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Aan deze voorwaarde was niet voldaan. Het hof oordeelde dat geen sprake was van niet-ontvankelijkheid, met de onderbouwing dat de vordering feitelijk niet was ingesteld omdat de desbetreffende voorwaarde niet was ingetreden.⁸ De

¹ Mr. Robbert-Jan Bree is advocaat bij DingemansVanderKind te Amsterdam.

² Over 'Verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsovereenkomstenrecht': M. van Eck, 'Verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsovereenkomstenrecht', *ArbeidsRecht* 2000/22; M. van Eck, 'Verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsovereenkomstenrecht (2)', *ArbeidsRecht* 2000/36; M. van Eck, 'Verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsovereenkomstenrecht: een updating', *ArbeidsRecht* 2003/15; R.C.M. Andriessen, 'Verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsovereenkomstenrecht (4)', *ArbeidsRecht* 2005/25. Zie ook (inclusief schema): P.W.H.M. Willems, 'Termijnen in het arbeidsrecht: een overzicht', *ArbeidsRecht* 2010/18 en J.S. Engelsman, 'Termijnen in het arbeidsrecht: een overzicht onder de Wwz', *ArbeidsRecht* 2015/49.

³ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 37.

⁴ Rechtbank Amsterdam 17 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9413.

⁵ Bij de spoorwissel wordt de fout dat een procedure ten onrechte is ingeleid bij dagvaarding in plaats van bij verzoekschrift (of andersom) hersteld.

⁶ Gerechtshof Amsterdam 7 juni 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:2171.

⁷ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 8 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2544.

⁸ Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 28 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2896.

Hoge Raad heeft deze beschikking vernietigd,⁹ en wel om twee redenen: (1) omdat het hof er naar het oordeel van de Hoge Raad overheen had gelezen dat de werknemer wel voor het verstrijken van de vervaltermijn (namelijk in de pleitnota) een voorwaardelijk verzoek tot toekenning van de transitievergoeding had gedaan waarvan de voorwaarde wel was vervuld; en (2) omdat, als in de loop van een procedure blijkt dat niet wordt voldaan aan een voorwaarde waaronder een verzoek is ingesteld, dit niet tot gevolg heeft dat het verzoek achteraf gezien nooit is gedaan.

Een creatieve oplossing om te bepalen vanaf welk moment een vervaltermijn is gaan lopen, werd gevonden door het Hof Den Bosch in een kwestie waar een werkgever en een werknemer het wel eens waren over het feit dat de werknemer op staande voet was ontslagen, maar niet over het moment waarop.¹⁰ De werknemer stelde zich op het standpunt dat de ontslagbrief gedateerd 25 februari 2016 hem pas op 19 mei 2016 zou hebben bereikt. Het hof overwoog dat de werknemer in maart 2016 via zijn boekhouder (die zijn ex-werkgever had gebeld) mondeling had vernomen dat hij was ontslagen en hij daarna, in diezelfde maand, naar het juridisch loket was gegaan omdat hij was ontslagen. Op basis hiervan werd geconcludeerd dat het de werknemer in ieder geval eind maart 2016 duidelijk was, althans had moeten zijn, dat geen arbeidsovereenkomst meer bestond. Derhalve kwam het hof tot het oordeel dat de vervaltermijn in ieder geval op 1 april 2016 was aangevangen.

Ook bij het Hof Den Bosch was de werknemer te laat.¹¹ Deze werknemer had in een eerdere procedure in eerste aanleg vernietiging van het aan haar gegeven ontslag op staande voet verzocht, welk verzoek was afgewezen. In hoger beroep oordeelde het hof dat geen sprake was van een dringende reden, maar kende een billijke vergoeding toe (omdat vernietiging van de opzegging in hoger beroep niet mogelijk is). Circa een maand na dit oordeel in hoger beroep diende de werknemer een verzoekschrift in tot toekenning van de transitievergoeding, naar eigen zeggen omdat zij pas na het oordeel in hoger beroep wist dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden hersteld en de vervaltermijn toen pas zou zijn begonnen. Zowel de kantonrechter als het hof volgden de werknemer niet in haar standpunt en verklaarden haar niet-ontvankelijk in haar verzoek omdat de vervaltermijn inmiddels was verlopen.

De beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden is een duidelijk voorbeeld van waarom een zorgvuldige formulering van cruciaal belang kan zijn.¹² Het hof oordeelde dat door een opzegging “per 1 maart 2018” (in deze kwestie) de arbeidsovereenkomst eindigde op 1 maart 2018, zodat de vervaltermijn begon op 2 maart 2018 en een verzoekschrift derhalve uiterlijk op 1 juni 2018 (hier was sprake van een

vervaltermijn van drie maanden) ingediend had moeten worden.

Een enigszins vergelijkbare kwestie werd beoordeeld door het Hof Den Bosch:¹³ een mondeling gegeven ontslag op staande voet werd 17 dagen later schriftelijk bevestigd. De werknemer was van mening dat de vervaltermijn pas was gaan lopen vanaf deze tweede datum, maar het hof oordeelde dat – omdat een opzegging niet schriftelijk hoeft te worden gedaan – de vervaltermijn vanaf de datum van de mondelinge opzegging was gaan lopen. Omdat het verzoekschrift twee maanden en een dag daarna was ingediend, werd de werknemer niet-ontvankelijk verklaard.

De hoven en de Hoge Raad lijken in de bovenstaande uitspraken voor een strikte uitleg van de aanvang en het einde van de vervaltermijnen te kiezen, waarbij de in de wetsgeschiedenis van de Wwz genoemde duidelijkheid voor partijen de voorkeur krijgt boven het geven van het voordeel van de twijfel aan de werknemer.

1.3 *Beroep op recht wel of niet toegestaan na verloop vervaltermijn?*

In andere kwesties was weliswaar duidelijk dat de vervaltermijn inmiddels was verstreken, maar stelden partijen zich alsnog op het standpunt dat een beroep op een schijnbaar vervallen recht nog steeds mogelijk was.

Een voorbeeld daarvan is een procedure bij het Hof Arnhem-Leeuwarden waarin eerst een verzoek tot vernietiging van een opzegging werd ingediend, waarna in hoger beroep werd ‘geswitcht’ naar een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding.¹⁴ Alhoewel de switch in beginsel onder omstandigheden wel is toegestaan, ook als het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding pas na verloop van de vervaltermijn is gedaan, betrof het in deze kwestie een bestuurder. Voor bestuurders is herstel van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk op grond van artikelen 2:132 en 244 BW, zodat – in tegenstelling tot bij een reguliere werknemer – vernietiging van de opzegging niet kan worden verzocht. Het hof oordeelde dat in een dergelijk geval een switch niet mogelijk is, omdat het eerste verzoek van de bestuurder (tot vernietiging van de opzegging) geen wettelijke grondslag had. Hier leidde een beroep op de switch na afloop van de vervaltermijn dus wel tot niet-ontvankelijkheid.

Daarentegen werd door het Hof Den Bosch¹⁵ geoordeeld dat een wijziging van de grondslag van een verzoek tot vergoeding wegens onregelmatige opzegging na verloop van de vervaltermijn wel was toegestaan, mits het nieuwe verzoek ziet op dezelfde feiten en feitelijke grondslag als het oorspronkelijke verzoek. Dit oordeel werd mede gebaseerd op de verplichting tot ambtshalve aanvulling van rechtsgronden op grond van artikel 25 Rv.

9 Hoge Raad 22 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:404.

10 Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 maart 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:860.

11 Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 juli 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:3118.

12 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 29 april 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:4308.

13 Gerechtshof 's-Hertogenbosch 30 april 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:1522.

14 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 17 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2283.

15 Gerechtshof 's-Hertogenbosch 16 februari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:537.

Ten aanzien van de mogelijkheid van verrekening in verband met een vervaltermijn heeft het Hof Den Bosch zich tweemaal uitgesproken, namelijk over een beroep door de werkgever op verrekening van de eindafrekening met de gefixeerde schadevergoeding na een ontslag op staande voet.¹⁶ Het hof bepaalde dat voor een geslaagd beroep op verrekening is vereist dat de werkgever tijdig, namelijk binnen de vervaltermijn voor het verzoeken van de gefixeerde schadevergoeding, een verrekeningsverklaring aan de werknemer heeft doen toekomen. Voor een werkgever die een werknemer op staande voet ontslaat, is het derhalve van belang om te overwegen een verrekeningsverklaring op te nemen in de brief waarbij het ontslag op staande voet wordt bevestigd.

Bij het Hof Amsterdam verzocht een werkgever toekenning van de gefixeerde schadevergoeding na een ontslag op staande voet, waartegen de werknemer zich verweerde met de stelling dat zijn handelwijze niet kon worden aangemerkt als dringende reden.¹⁷ De vervaltermijn waarbinnen een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging moest worden ingediend was inmiddels verstreken. Het hof oordeelde dat het verstrijken van deze vervaltermijn alleen betrekking heeft op de bevoegdheid van de werknemer tot het indienen van een verzoekschrift en niet op diens mogelijkheid zich te verweren tegen een verzoek van de werkgever. De vervaltermijn die geldt voor het indienen van een verzoekschrift door een werknemer die meent dat hij onterecht op staande voet is ontslagen, verzet zich er dus niet tegen dat een werknemer zich na verloop van deze vervaltermijn bij wijze van verweer op het standpunt beroept dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen.

Op enigszins vergelijkbare wijze oordeelde de Hoge Raad in de *Botobe*-beschikking.¹⁸ De Hoge Raad overwoog dat een werkgever in reactie op een verzoek van de werknemer tot toekenning van de transitievergoeding ook buiten de vervaltermijn van drie maanden een beroep op de overbruggingsregeling (op grond van artikel 7:673d BW) kan doen. Als dit alleen binnen de vervaltermijn zou kunnen, dan is het mogelijk dat de werkgever zich altijd gedwongen zou zien voor de zekerheid – dus ongeacht of de werknemer een verzoek tot toekenning van de transitievergoeding heeft gedaan – binnen de vervaltermijn zelf een verklaring voor recht te verzoeken dat hij aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling voldoet. Dit omdat de mogelijkheid bestaat dat werknemers voortaan vlak voor het verlopen van de vervaltermijn een verzoek waarop een dergelijk verweer mogelijk is zouden kunnen indienen, zodat de werkgever niet voor het verstrijken van de vervaltermijn dit verweer kan voeren in de door de werknemer aangespannen procedure. Dit zou derhalve leiden tot onnodige procedures, hetgeen niet het doel van de wetgever zou zijn en haaks zou staan op de doelstellingen van de Wwz. Voorts overweegt de Hoge Raad dat met het toestaan van een dergelijk beroep

na verloop van de vervaltermijn geen afbreuk wordt gedaan aan de ratio van de vervaltermijn, nu dit beroep wordt gedaan in reactie op een binnen die vervaltermijn door de werknemer begonnen procedure. Gelet op het voorgaande is een beroep op de overbruggingsregeling (maar ook op de artikelen 7:673b of 673c BW), ongeacht of dit bij wijze van verweer of in de vorm van een zelfstandig tegenverzoek conform artikel 282 lid 4 Rv geschiedt, ook toegestaan na de vervaltermijn. De tekst van de beschikking duidt op een algemene regel dat een beroep op een bepaling na verloop van de vervaltermijn is toegestaan als dit beroep pas aan de orde is als de wederpartij bij de rechter een verzoek indient waartegen deze bepaling een verweer biedt. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het verweer dat geen sprake is van een dringende reden, zoals ook is geoordeeld door het Hof Amsterdam van 6 november 2018 zoals in het bovenstaande besproken. Dit in tegenstelling tot de onmogelijkheid van het na de vervaltermijn (bijvoorbeeld bij wijze van tegenverzoek) indienen van een verzoek tot toekenning van de gefixeerde schadevergoeding in reactie op een door de werknemer verzochte vernietiging van een ontslag op staande voet, aangezien een dergelijk (tegen)verzoek geen verweer betreft, maar een zelfstandige tegenvordering is.

Ook uit deze uitspraken van de hogere rechters blijkt dat partijen met betrekking tot de vervaltermijnen slechts een beperkte ruimte wordt gegeven, namelijk voor zover deze ruimte direct kan worden ontleend aan een wettelijke grondslag. Dit past ook in de lijn in de rechtspraak dat alleen verjaringstermijnen kunnen worden gestuit en dat een beroep op een verjarings- of een vervaltermijn slechts in bijzondere gevallen in strijd zal zijn met de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid van artikel 6:248 lid 2 BW.¹⁹

Voor de volledigheid wijs ik tevens op een uitspraak van het Hof Den Haag, waarin een werknemer een verzoek tot toekenning van een schadevergoeding op grond van art. 7:686 BW en art. 7:611 BW had gedaan nadat met de werkgever een vaststellingsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding (op basis van het sociaal plan) was overeengekomen.²⁰ In deze vaststellingsovereenkomst stond dat de werknemer zich het recht voorbehield om in rechte aanspraak te maken op (aanvullende) schadevergoeding als gevolg van het verlies van haar dienstbetrekking, zonder beperking van de grondslag daarvan. Verder was niet overeengekomen dat partijen na voldoening van de verplichtingen op grond van de vaststellingsovereenkomst niets meer van elkaar te vorderen hadden. Het hof oordeelde dat noch de tekst van de wet, noch de wetsgeschiedenis zich verzet tegen een verzoek tot toekenning van schadevergoeding on-

16 Gerechtshof 's-Hertogenbosch 14 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3971 en Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:134.

17 Gerechtshof Amsterdam 6 november 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:4160.

18 Hoge Raad 14 december 2018, ECLI:NL:HR:2018:2305.

19 Hierbij past grote terughoudendheid, zo oordelen onder meer Gerechtshof Den Haag 31 juli 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:1862. Wel zou kunnen worden gedacht aan dit situatie waarin een werknemer pas na afloop van de vervaltermijn op de hoogte raakt van het bestaan van een recht waarvan hij het bestaan in redelijkheid niet kon afweten, zie Kantonrechter Roermond 11 april 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:3352.

20 Gerechtshof Den Haag 30 juli 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:1944.

der deze omstandigheden. Hierbij werd expliciet overwogen dat daaraan niet afdoet dat de wet een vervaltermijn kent voor het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding, omdat deze vervaltermijn niet geldt voor een verzoek dat op grond van art. 7:686 BW of art. 7:611 BW wordt gedaan. Dat in deze kwestie niet werd geoordeeld dat sprake zou zijn van 'omzeiling' van de vervaltermijn lijkt terecht, gelet op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst.

1.4 Welke mededeling is een opzegging?

Een ander onderwerp waar de hoven zich meermaals over hebben uitgesproken is de vraag wanneer een bepaalde mededeling van de werkgever dient te worden gekwalificeerd als opzegging. Dit is voornamelijk relevant in procedures waar de werkgever zich primair op het standpunt stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar wordt geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hierna stelt de werkgever zich subsidiair op het standpunt dat een van diens mededelingen diende te worden gezien als een opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarvan de vervaltermijn om deze te vernietigen inmiddels is verstreken.

Het Hof Arnhem-Leeuwarden heeft beslist dat een ruime uitleg van een aanzegging, in de zin dat dit een opzegging zou inhouden, ook ten koste zou kunnen gaan van de bescherming van werknemers.²¹ Dit met het oog op de vervaltermijnen waarmee een werknemer rekening moet houden in het geval van een onregelmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In dit geval meende de werkgever ten onrechte dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de aanzegging werd gedaan dat deze niet zou worden verlengd. De wil van de werkgever was naar het oordeel van het hof niet op opzegging gericht, maar op nakoming van de aanzegverplichting en het verstrekken van informatie aan de werknemer over het vervolg van de arbeidsrelatie. Gelet op het voorgaande kon naar het oordeel van het hof niet worden geconcludeerd dat de aanzegging het karakter had gekregen van een op beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte mededeling, oftewel van een opzegging.

De Hoge Raad heeft deze beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden evenwel vernietigd omdat de bovenstaande motivering naar het oordeel van de Hoge Raad onbegrijpelijk was.²² De Hoge Raad lijkt het hof echter wel grotendeels te volgen, met de nuancering dat "bij de uitleg van een mededeling van de werkgever een misvatting aan diens zijde over de looptijd van de arbeidsovereenkomst, die meebrengt dat zijn mededeling niet adequaat en (daardoor) niet eenduidig is, niet zonder meer ten nadele van de werknemer [zal] mogen werken".

Het Hof Amsterdam gaf een vergelijkbaar oordeel in een kwestie waar de werkgever had aangekondigd dat zij een contract voor bepaalde tijd met de werkneemster niet wenste te verlengen dat deze (dus) van rechtswege af zou lopen.²³ Het hof concludeerde dat deze aankondiging niet is aan te merken als een opzegging, zodat het beroep op het verstrijken van een vervaltermijn niet opging.

Dat de werkgever opzeggingen duidelijk moet verwoorden, bleek opnieuw uit de beschikking van het Hof Amsterdam, waarbij een werkgever eerst had toegezegd een contract voor bepaalde tijd te verlengen, maar daarna op deze toezegging terugkwam door aan de werknemer te mededelen dat zij had besloten 'jouw contract' niet te verlengen.²⁴ Deze mededeling vond plaats voordat het eerste contract van rechtswege zou aflopen – en naar het oordeel van het hof nadat de werknemer het aanbod dat met de eerder genoemde toezegging gepaard ging had geaccepteerd. Het hof oordeelde dat de mededeling dat niet zou worden verlengd, moest worden gezien als een bevestiging dat de werkgever in haar visie niet gehouden was de toegezegde verlenging gestand te doen en daarom vasthield aan het einde van de eerste arbeidsovereenkomst. Deze mededeling moest niet worden gezien als een opzegging van het tweede (verlengde) contract. Een dergelijke uitleg zou namelijk niet aannemelijk zijn, maar in elk geval hoefde de werknemer niet een zodanig verderstrekkende betekenis toe te kennen aan de mededeling.

Het Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelde (voorlopig, in kort geding) dat de werkgever die op 3 oktober 2017 aan de werknemers had medegedeeld dat het niet mogelijk was om het personeel na 1 november 2017 aan te houden, de arbeidsovereenkomst met de in deze procedure betrokken werknemer heeft opgezegd. Daarbij werd overwogen dat de werknemer dit, mede gelet op het feit dat zij begin november 2017 een WW-uitkering heeft aangevraagd en is gaan solliciteren bij andere werkgevers, ook zo heeft begrepen en redelijkerwijs heeft moeten begrijpen.²⁵

Uit een aantal van deze uitspraken lijkt het beeld naar voren te komen dat de rechtspraak van mening is dat de gegeven vervaltermijnen van twee (en soms drie) maanden aan de korte kant zijn. De werknemer wordt in dat kader bij de kwalificatie van de handeling van de werkgever (was sprake van een opzegging of niet?) meer beschermd dan bijvoorbeeld bij de vraag of de vervaltermijn is verstreken. Wel wordt dit beeld dat werknemers worden beschermd door de Hoge Raad genuanceerd met de overweging dat alle omstandigheden van het geval dienen te worden meegewogen bij de vraag of een mededeling dient te worden gezien als een opzegging.

21 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 27 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7767.
22 Hoge Raad 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:2905. Dit betreft de – om andere redenen – welbekende Constar-beschikking.

23 Gerechtshof Amsterdam 2 mei 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1714.
24 Gerechtshof Amsterdam 23 januari 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:231.
25 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 26 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5978.

1.5 *Rechtspraak naar aanleiding van de Kolom-beschikking*

Naast de bovenstaande uitspraken van de hoven en de Hoge Raad zullen ook twee uitspraken van kantonrechters naar aanleiding van de Kolom-beschikking worden besproken. In de Kolom-beschikking is bepaald dat een werknemer onder omstandigheden recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding.²⁶ Dit heeft gevolgen voor de werknemers wiens arbeidsovereenkomst in het verleden gedeeltelijk is beëindigd, maar destijds nog niet op de hoogte waren van het feit dat dit eventueel zou kunnen leiden tot een aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding. In twee uitspraken van de kantonrechters te Roermond en Amsterdam staat deze situatie centraal. De werknemers hadden niet een verzoek tot toekenning van een (gedeeltelijke) transitievergoeding ingediend voor het verstrijken van de vervaltermijn, omdat zij pas na publicatie van de Kolom-beschikking op de hoogte waren van het feit dat zij dit recht hadden. Beide kantonrechters oordelen verschillend over de vraag of het verstrijken van de vervaltermijn aan het toekennen van de gedeeltelijke transitievergoeding in de weg staat.

De kantonrechter te Roermond oordeelde dat het niet redelijk en billijk was om de werknemer het niet in acht nemen van de vervaltermijn tegen te werpen, kort gezegd omdat (i) de werkgever geen eindafrekening had gestuurd (hetgeen volgens de parlementaire geschiedenis als een soort herinnering voor de werknemer heeft te gelden om een verzoek in te dienen); (ii) de gedeeltelijke transitievergoeding vermoedelijk gecompenseerd zou worden op grond van de Wet Compensatie Transitievergoeding ('WCT'); (iii) de werknemer een hoge leeftijd had; en (iv) de werknemer al lange tijd (37 jaar) in dienst was.²⁷

De kantonrechter te Amsterdam oordeelde echter dat het verstrijken van de vervaltermijn wel in de weg stond aan toewijzing van de gedeeltelijke transitievergoeding.²⁸ Hierbij werd overwogen dat (grote) terughoudendheid moet worden betracht bij het beoordelen of het toepassen van een vervaltermijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hiertoe werd overwogen dat de onduidelijkheid die is weggenomen door de Kolom-beschikking, ook eerder had kunnen worden weggenomen door de werknemer als hij zelf een verzoek tot toekenning van een gedeeltelijke transitievergoeding had ingediend. Daarnaast werd opgemerkt dat de werknemer ook niet binnen drie maanden na de Kolom-beschikking (hetgeen wel het geval was bij de kantonrechter te Roermond) het verzoek had ingediend, zodat hij ook ruimschoots te laat zou zijn als de vervaltermijn zou worden berekend vanaf die datum. Bovendien werd ten aanzien van de WCT overwogen dat deze mogelijk niet van toepassing zou zijn op dergelijke gevallen, zodat de mogelijkheid van compensatie van de gedeeltelijke transitievergoeding niet vast staat.²⁹

Alhoewel deze twee uitspraken tegenstrijdig zijn, verwacht ik dat de vervaltermijn in de weg zal staan aan verzoeken van werknemers tot toekenning van een gedeeltelijke transitievergoeding die zijn ingediend naar aanleiding van de Kolom-beschikking. Hiertoe acht ik het argument van de kantonrechter te Amsterdam overtuigend dat de werknemer wiens arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld in 2016 gedeeltelijk is beëindigd, ook zelf een verzoek tot toekenning van een gedeeltelijke transitievergoeding had kunnen instellen. In beginsel moet namelijk worden aangenomen dat ook in deze procedure zou zijn geoordeeld dat een aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding bestaat, ervan uitgaande dat de Hoge Raad slechts nadere invulling geeft aan hetgeen op grond van de wet al bestaat. Voor zover zou worden geconcludeerd dat de Hoge Raad in de Kolom-beschikking verder is gegaan en haar rechtsvormende taak te buiten is gegaan,³⁰ wijs ik op een ander argument van de kantonrechter te Amsterdam dat mijn verwachting ondersteunt: rechters zullen vermoedelijk sneller van oordeel zijn dat geen sprake is van onaanvaardbaarheid naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid in het geval het verzoekschrift niet is ingediend binnen drie maanden na de publicatie van de Hoge Raad-beschikking.

1.6 *Harde vervaltermijnen*

Uit de in het bovenstaande besproken uitspraken komt het beeld naar voren dat de hogere rechters in grote lijnen redelijk strak vasthouden aan de vervaltermijnen. Dit is ook in lijn met het doel van de introductie van deze vervaltermijnen in de Wwz. Slechts onder uitzonderlijke omstandigheden bestaat ruimte om af te wijken van een strikte toepassing van de vervaltermijnen.

2. *Schema*

Navolgend is het geactualiseerde schema van verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsovereenkomstenrecht opgenomen, waarbij de termijnen zijn ingedeeld per categorie. Dit schema beoogt evenwel geen volledigheid na te streven. Zo zijn termijnen opgenomen in de Wet arbeid en zorg en de Wet flexibel werken hierin niet opgenomen om te voorkomen dat het schema te omvangrijk zou worden. Ook zijn beroepstermijnen buiten beschouwing gelaten.

26 Hoge Raad 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1617.

27 Rechtbank Limburg 11 april 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:3352.

28 Rechtbank Amsterdam 3 mei 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:3304.

29 Naar ik begriip is inmiddels hoger beroep in deze zaak ingesteld.

30 Zie voor een bespreking hiervan en van de gehele Kolom-beschikking K. Hakvoort, 'De gedeeltelijke transitievergoeding volgens de Hoge Raad', *ArbeidsRecht* 2018/51.

| Omschrijving | Termijn | Aanvang | Grondslag | Opmerking |
|---|---|--|--|---------------|
| <i>Einde van de arbeidsovereenkomst</i> | | | | |
| Schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging – vóór einde opzegtermijn | Twee maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:672 lid 10 jo. art. 7:686a lid 4 sub a BW | Vervaltermijn |
| Geven dringende reden voor onverwijld opzegging of onregelmatige opzegging contract voor bepaalde tijd | Twee maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:677 jo. art. 7:686a lid 4 sub a BW | Vervaltermijn |
| Opzegging in strijd met art. 7:671 (opzegging kan alleen met instemming, tenzij ...) | Twee maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:681 lid 1 sub a jo. art. 7:686a lid 4 sub a BW | Vervaltermijn |
| Opzegging in strijd met opzegverbod | Twee maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:681 lid 1 sub b jo. art. 7:686a lid 4 sub a BW | Vervaltermijn |
| Opzegging in strijd met, of in verband met een beroep op of verlenen van bijstand ter zake van, een verbod op onderscheid | Twee maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:681 lid 1 sub c jo. art. 7:686a lid 4 sub a BW | Vervaltermijn |
| Indien een arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV – opzegging in strijd met herplaatsingsplicht of ontslaggrond a of b van art. 7:669 lid 3 BW | Twee maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:682 lid 1 jo. art. 7:686a lid 4 sub a BW | Vervaltermijn |
| Voor huishoudelijk personeel en onderwijspersoneel – opzegging in strijd met art. 7:669 of die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever | Twee maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:682 lid 2 jo. art. 7:686a lid 4 sub a BW | Vervaltermijn |
| Voor bestuurders en werknemers met een geestelijk ambt – opzegging in strijd met art. 7:669 of die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever | Twee maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:682 lid 3 jo. art. 7:686a lid 4 sub a BW | Vervaltermijn |
| Inzake de transitievergoeding (en een enkele billijke vergoeding) | Drie maanden | Na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. | Art. 7:673-673d jo. art. 7:686a lid 4 sub b BW | Vervaltermijn |
| Overtreding van de wederindienstredingsvoorwaarde | Twee maanden | Na de dag waarop de werknemer op de hoogte is of redelijkerwijs had kunnen zijn van de overtreding van de wederindienst-tredingsvoorwaarde. | Art. 681 lid 1 sub d-e en 682 lid 4-5 jo. art. 7:686a lid 4 sub c BW | Vervaltermijn |
| Ontbinding op grond van ontslaggrond a of b van art. 7:669 lid 3 BW indien het UWV toestemming heeft geweigerd | Twee maanden | Na de dag waarop de toestemming is geweigerd. | Art. 671b lid 1 sub b jo. art. 7:686a lid 4 sub d BW | Vervaltermijn |
| Schadevergoeding wegens overtreding van de aanzegverplichting | Drie maanden | Na de dag waarop de aanzegverplichting is ontstaan. | Art. 668 lid 3 jo. art. 7:686a lid 4 sub e BW | Vervaltermijn |
| Opzegging arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV | Vier weken | Na de dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming. | Art. 7:671a lid 6 BW | Vervaltermijn |
| Verzoekschrift indienen ter vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst of beëindigingsovereenkomst of ter verkrijging van een billijke vergoeding, bij overtreding van de meldplicht, raadplegingsplicht of wachttijd uit de WMCO | Twee maanden maar uiterlijk zes maanden | Twee: Na de dag waarop de werknemer redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn van de overtreding. Zes: Na de opzegging van de arbeidsovereenkomst of het aangaan van de beëindigingsovereenkomst. | Art. 7 lid 3 WMCO | Vervaltermijn |
| Bedenktermijn bij instemming met opzegging in strijd met opzegverbod | Twee of drie weken | Na de dagtekening van de instemming. Twee: Uitgangspunt. Drie: Indien de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming op de bedenkttermijn wijst (art. 7:670a lid 6 jo. art. 7:671 lid 3 BW). | Art. 7:670a lid 5 BW | Vervaltermijn |
| Bedenktermijn bij beëindigingsovereenkomst | Twee of drie weken | Na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen. Twee: Uitgangspunt. Drie: Indien de werkgever de bedenkttermijn niet vermeldt in de overeenkomst. | Art. 7:670b lid 2 BW | Vervaltermijn |
| Bedenktermijn bij instemming met opzegging | Twee of drie weken | Na de dagtekening van de instemming Twee: Uitgangspunt. Drie: Indien de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming op de bedenkttermijn wijst (art. 7:671 lid 3 BW). | Art. 7:671 lid 2 BW | Vervaltermijn |

| | | | | |
|---|---|---|---------------------------------|--|
| Vernietiging ontslagbesluit bestuurder | Een jaar | Na het einde van de dag, waarop hetzij aan het besluit voldoende bekendheid is gegeven, hetzij de belanghebbende van het besluit kennis heeft genomen of daarvan is verwittigd. | Art. 2:15 lid 5 BW | Vervaltermijn. Zie bv. Hof Den Bosch 14 februari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:531 |
| <i>Loonvordering, schadevergoeding, boetes e.d.</i> | | | | |
| Loonvordering | Vijf jaren | Na de aanvang van de dag, volgende op die waarop de vordering opeisbaar is geworden. | Art. 3:308 BW | Verjaringstermijn |
| Niet-bevrijdende voldoening loon | Zes maanden | Na de dag waarop de niet-bevrijdende voldoening plaatsvindt. | Art. 7:621 lid 3 BW | Verjaringstermijn |
| Nietige looninhoudingen en loonbestedingen | Zes maanden | Na de dag van het ontstaan van het vorderingsrecht. | Art. 7:631 lid 8 BW | Verjaringstermijn |
| Vordering tot betaling vakantiebijslag | Vijf jaren | Na het tijdstip waarop de uitbetaling had moeten geschieden. | Art. 20 WML | Verjaringstermijn |
| Schadevergoeding (bv. 6:74, 6:162, 7:611, 7:658, 7:686 BW) of bedongen boete | Vijf of in ieder geval twintig jaren (afwijkende termijnen bij gevaarlijke stoffen, strafbare feiten of schade door letsel of overlijden) | Vijf: Na de aanvang van de dag, volgende op die waarop de benadeelde zowel met de schade of de opeisbaarheid van de boete als met de daarvoor aansprakelijke persoon bekend is geworden. Twintig: Na de gebeurtenis waardoor de schade is veroorzaakt of de boete opeisbaar is geworden. | Art. 3:310 lid 1 BW | Verjaringstermijn |
| <i>Overig</i> | | | | |
| Rechtshandeling vernietigen | Drie jaren | Nadat de bevoegdheid om deze vernietigingsgrond in te roepen, aan degene aan wie deze bevoegdheid toekomt, ten dienste is komen te staan. | Art. 3:52 lid 1 sub d BW | Verjaringstermijn |
| Beding vernietigen | Drie jaren | Na de aanvang van de dag volgende op die waarop een beroep op het beding is gedaan. | Art. 7:614 jo. 3:52 lid 1 sub d | Verjaringstermijn |
| Voldoen aan informatieverplichting in het kader van de ketenaansprakelijkheid, bij gebreke waarvan de werknemer de overtreder van de informatieverplichting aansprakelijk kan stellen zonder de volgorde van de keten (art. 7:616b lid 2 BW) te moeten volgen | Twee weken | Na het informatieverzoek van de werknemer. | Art. 7:616e lid 2 BW | Vervaltermijn |
| Schriftelijke reactie op aanvraag van de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie, bij gebreke waarvan de vakantie is vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer | Twee weken | Nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt. | Art. 7:638 lid 2 BW | Vervaltermijn |
| Vervallen van wettelijke vakantiedagen (tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen of contractueel ten gunste van de werknemer is afgeweken) | Zes maanden | Na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. | Art. 7:640a BW | Vervaltermijn |
| Vervallen van bovenwettelijke vakantiedagen/Rechtsvordering tot toekenning van vakantie | Vijf jaren | Na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. | Art. 7:642 BW | Verjaringstermijn |
| Verval bevoegdheid uitzendwerknemer om op te zeggen overeenkomstig een eventueel opgenomen uitzendbeding | Na 26 (maximaal 78 indien verlengd bij cao) weken arbeid | De eerste dag waarop arbeid wordt verricht. | Art. 7:691 lid 3 BW | Vervaltermijn |