

Termijnen in het arbeidsrecht: een overzicht

P.W.H.M. Willems¹

Binnen het arbeidsrecht gelden voor het instellen van (rechts)vorderingen verschillende verjaringstermijnen. Sommige termijnen zijn vervaltermijnen, andere kunnen worden gestuit. In deze bijdrage worden de termijnen overzichtelijk op een rijtje gezet en worden bijzondere aandachtspunten en eventuele valkuilen mede aan de hand van relevante jurisprudentie besproken.²

502, 503, 521

Verjaring

Een medewerker of werkgever moet vorderingen op de ander binnen een bepaalde termijn indienen, opdat deze niet verjaren. Door het gebruik van verjaringstermijnen wordt vermeden dat partijen geconfronteerd worden met oude vorderingen, met alle bewijsproblemen van dien. Wordt een verjaringstermijn overschreden, dan heeft dit tot gevolg dat de vordering (in beginsel) niet meer in rechte kan worden afgedwongen. Bij het doen van een beroep op verjaring, dient degene die zich op verjaring beroep met voldoende duidelijkheid aan te geven op welke verjaring hij het oog heeft, wilt dit beroep kunnen slagen. Dit is slechts anders indien in de gegeven omstandigheden ook zonder nadere uitleg duidelijk is welke verjaringstermijn voor toepassing in aanmerking komt.³ Indien de vordering overigens ondanks de verjaring wordt voldaan, dan is deze niet onverschuldigd betaald ook al kon de betalende partij tot het voldoen van deze vordering niet meer gehouden worden. De verjaringstermijn begint doorgaans te lopen vanaf het moment dat een vordering in rechte opeisbaar is. Indien een partij – tijdens de verjaringstermijn - aangeeft dat hij aanspraak blijft maken op zijn recht, wordt een lopende verjaring definitief afgebroken of gestuit. Hierbij dient het te gaan om een schriftelijke aanmaning of mededeling waarin de schuldeiser zich ondubbelzinnig⁴ zijn recht op nakoming voorbehoudt.⁵ De dag nadat zich een stuitingsfeit heeft voorgedaan, begint een nieuwe verjaringstermijn te lopen tenzij het gaat om een eis in rechte die door toewijzing wordt gevolgd (3:319 BW). Zo moet een loonvordering binnen vijf jaren ingediend worden teneinde verjaring te voorkomen. Daaruit volgt dat iedere maand nadat het loon niet wordt betaald, er een verjaringstermijn gaat lopen.

¹ Mevr. mr. P.W.H.M. Willems is advocaat bij Pels Rijcken & Droogleeve Fortuijn N.V. te 's-Gravenhage.

² Een speciaal woord van dank is verschuldigd aan mr. Esther Nijhof voor haar voorbereidende werkzaamheden ten behoeve van deze bijdrage.

³ HR 29 december 1995, *JAR* 1996/129.

⁴ 'Ondubbelzinnig': het gaat erom dat de schuldenaar een voldoende duidelijke waarschuwing krijgt dat hij zijn gegevens en bewijsmateriaal moet vasthouden opdat hij zich tegen een mogelijk alsnog ingestelde vordering alsnog behoorlijk kan verweren. Vgl. HR 14 februari 1997, *NJ* 1997, 244 (Van der Weide/Meneba).

⁵ HR 14 februari 1997, *NJ* 1997, 244, HR 1 december 2000, *NJ* 2001, 46 en HR 25 januari 2002, *NJ* 2002, 169.

Stuiting

Stelt een medewerker zich binnen de verjaringstermijn schriftelijk ondubbelzinnig op het standpunt dat hij minder loon heeft ontvangen dan waarop hij aanspraak maakt, dan begint de verjaringstermijn van vijf jaar opnieuw te lopen. De oorzaken van stuiting vindt men in de artikelen 3:316-318 BW bijvoorbeeld het instellen van een eis in rechte (3:316 BW), een schriftelijke aanmaning dan wel mededeling (3:317 BW) of een erkenning van het recht (3:318 BW) en in verschillende bepalingen buiten titel 3.11. Stuiting van een individuele vordering kan ook plaatsvinden doordat door een werknemersorganisatie een collectieve actie wordt ingesteld wegens niet-nakoming van de CAO. Uitgangspunt is immers dat een werknemersorganisatie gerechtigd is als contractspartij uit eigen hoofde nakoming van een door haar met een werkgever gesloten CAO te vorderen.⁶ Een redelijke wetstoepassing brengt met zich mee dat stuiting van verjaring vanwege dagvaarding door een werknemersorganisatie, tevens de rechtsvorderingen van de individuele werknemers stuit voor zover deze vorderingen betrekking hebben op de rechten waarvan de werknemersorganisatie door middel dagvaarding nakoming heeft gevorderd.⁷ Arbeidsongeschiktheid leidt niet tot opschorting of onderbreking van een verjaringstermijn. Dit volgt uit een arrest van de Hoge Raad uit 1981.⁸ In deze kwestie stelde de werknemer zich ten onrechte op het standpunt dat de verjaring van vakantieaanspraken zou zijn onderbroken door arbeidsongeschiktheid meebrengende ziekte van de werknemer. Verder geldt dat de verjaring van een vordering wegens een kennelijk onredelijke opzegging niet wordt gestuit door het instellen van een vordering in een kort gedingprocedure tot doorbetaling van loon en schadevergoeding op de voet van art. 7:680 BW en 7:677 BW. Dit volgt uit het arrest Eggenhuizen/Unidek Volumebouw.⁹ Ingevolge het bepaalde in artikel 7:683 lid 1 BW verjaart een rechtsvordering uit hoofde van kennelijk onredelijke opzegging, na verloop van 6 maanden. Deze termijn begint te lopen daags nadat de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd.¹⁰

Rechtsverwerking en de invloed van redelijkheid en billijkheid

In bepaalde bijzondere omstandigheden kan het onredelijk zijn dat een werkgever zich op een verjaringstermijn beroept ook al is de vordering strikt genomen verjaard. In dat geval vervalt het verjaringsverweer van de werkgever, waardoor de vorderingen toch toegewezen worden. Daarvan was bijvoorbeeld sprake in een zaak die speelde bij de rechtbank Amsterdam op 14 mei 1997.¹¹ Werkneemster was op 1 maart 1993 voor 8 maanden bij de werkgever in dienst getreden en op 1 april 1994 voor 7 maanden. Op 26 juni 1994 heeft werkneemster aangegeven ontslag te

⁶ HR 16 juni 1987, *NJ* 1988, 70.

⁷ HR 19 december 1997, *JAR* 1998/39.

⁸ HR 25 september 1981, *NJ* 1982, 133.

⁹ HR 15 april 2005, *JAR* 2005/117.

¹⁰ HR 20 maart 1970 *NJ* 1970, 250.

¹¹ Rb Amsterdam 14 mei 1997, *JAR* 1997/119.

willen nemen doch de volgende dag heeft zij zich ziek gemeld. Zij stelde dat haar ontslagname niet overeenstemde met wat zij werkelijk wilde. Bij de kantonrechter heeft zij loon c.a. gevorderd, welke vordering grotendeels is afgewezen. In hoger beroep heeft de werkneemster vervolgens tevens vergoeding gevorderd voor niet-genoten vakantiedagen opgebouwd tijdens het eerste dienstverband. De vordering tot betaling van niet-genoten vakantiedagen uit hoofde van het eerste dienstverband was in beginsel verjaard omdat op deze vordering nog de verjaringstermijn van het oud BW van toepassing was. Omdat de werkgever evenwel steeds had aangegeven aan werkneemster dat zij geen aanspraak had op vakantie met behoud van loon, achtte de rechtbank het beroep van de werkgever op verjaring in strijd met de redelijkheid en billijkheid.

Vorderingen die niet zijn verjaard, worden doorgaans toegewezen. Dit kan anders zijn indien toewijzing strijd oplevert met de redelijkheid en billijkheid van artikel 6:2 lid 2 en artikel 6:248 BW. Dat doet zich bijvoorbeeld voor wanneer het indienen van een vordering dusdanig strijdig is met eerder gedrag of nalaten, dat het toekennen van de vordering tot een onaanvaardbare uitkomst leidt. Dit wordt ook wel rechtsverwerking of langdurig stilzitten genoemd. Maar volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad is er in beginsel meer vereist dan alleen stilzitten of tijdsverloop.¹² Uitgangspunt dient te zijn dat van rechtsverwerking slechts sprake kan zijn, indien de schuldeiser zich heeft gedragen op een wijze die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het vervolgens geldend maken van het betrokken recht.¹³ Vereist is de aanwezigheid van bijzondere omstandigheden als gevolg waarvan hetzij bij de wederpartij het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de gerechtigde zijn bestaande aanspraak niet (meer) geldend zal maken, hetzij de wederpartij in zijn positie onredelijk zou worden benadeeld in geval de gerechtigde zijn aanspraak alsnog geldend zou kunnen maken.¹⁴ ¹⁵ Het vraagstuk of rechten inmiddels verwerkt zijn, speelt dan ook vooral als oude rechten worden opgeëist, die evenwel nog niet verjaard zijn. Een recent voorbeeld in de rechtspraak vinden we bij het Hof Amsterdam.¹⁶ In deze zaak werkte de werknemer sinds 16 oktober 2004 in de functie van bedrijfsleider op een tankstation. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer in bijzondere gevallen overwerk verricht en dat dit overwerk wordt vergoed conform de CAO voor het tankstation. Werknemer werkte per week 85-90 uur. Op 5 september 2006 stuurde werkgever een e-mail met daarin de mededeling dat hij vanaf dat moment voortaan 40 uur per week werkte en niet meer structureel zou overwerken. In november 2006 heeft werkgever bij het CWI een ontslagvergunning gevraagd op grond van

¹² HR 26 maart 1999, *NJ* 1999, 445.

¹³ HR 7 juni 1991, *NJ* 1991, 708.

¹⁴ HR 29 september 1995, *NJ* 1996, 89 en HR 24 april 1998, *NJ* 1998, 621.

¹⁵ Een interessant voorbeeld van een (niet arbeidsrechtelijke) zaak waar het verweer dat er sprake is van rechtsverwerking is toegewezen valt te lezen in Rechtbank Rotterdam, 10 december 2008, *LJN*: BG7507.

¹⁶ Hof Amsterdam 16 juni 2009, *OpMaat Arbeidsrecht*, Sdu Uitgevers, 2009/243.

bedrijfseconomische redenen. Na het verkrijgen van een ontslagvergunning heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd. Vervolgens heeft werknemer een loonvordering ingesteld. Hij vorderde onder andere het niet uitbetaalde overwerk. De kantonrechter Haarlem honoreert het beroep van werkgever op rechtsverwerking en overweegt daartoe dat het beroep van werknemer op vergoeding van overwerk in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. Door bijna twee jaar lang zonder bezwaar genoeg te nemen met het volledig runnen van het tankstation en het in dat kader verrichten van extreem veel overwerk zonder daarvoor te worden uitbetaald, heeft werkgever bij werkgever het gerechtvaardigde vertrouwen gewekt dat hij zijn eventuele recht op vergoeding van overuren niet wenst uit te oefenen aldus de kantonrechter. Het Gerechtshof Amsterdam wijst het hoger beroep van werknemer toe. Het Hof stelt dat enkel tijdsverloop geen toereikende grond oplevert voor het aannemen van rechtsverwerking. Daartoe is volgens het Hof de aanwezigheid van bijzondere omstandigheden vereist, als gevolg waarvan bij werkgever het gerechtvaardigde vertrouwen is gewekt dat werknemer zijn aanspraak niet meer geldend zal maken. Hierbij strekt tot uitgangspunt dat het in het algemeen weinig aannemelijk is dat men ten aanzien van degene die een recht op een ander pretendeert, mag vertrouwen dat die daarvan afziet. Het Hof constateert terecht dat de door werkgever aangevoerde omstandigheden ter onderbouwing van het beroep op rechtsverwerking in wezen bestaan uit een enkel stilzitten van werknemer. Dit levert dan ook geen bijzondere omstandigheid op. Een enkel stilzitten van werknemer kan daarom bij werkgever niet leiden tot een gerechtvaardigd vertrouwen dat werknemer zijn aanspraak niet meer geldend zal maken.¹⁷ Dit betekent overigens niet dat stilzitten nimmer tot verlies van rechten kan leiden namelijk als de bewijsnood van de wederpartij tot een verschuiving van de bewijslast leidt. Een duidelijk voorbeeld was een zaak waarin een werknemer elf jaar had gewacht met het indienen van een schadeclaim wegens een arbeidsongeval. De werkgever had ooit wel een ongevalsrapportage opgesteld maar deze na vijf jaar vernietigd. Tegenover de stelling van de werknemer dat hem in de uitvoering van de werkzaamheden een ongeval was overkomen, kon de werkgever zich daardoor niet goed meer verdedigen. Dat kon de werkgever volgens de rechtbank niet worden tegengeworpen omdat de werknemer zo lang had gewacht met het indienen van zijn claim.¹⁸

Vervaltermijnen

Naast verjaringstermijnen kent het recht vervaltermijnen. Deze zijn niet algemeen in de wet geregeld. Daar waar op verjaringstermijnen door partijen expliciet een beroep moet worden gedaan (3:322 lid 1 BW), worden de meeste vervaltermijnen door de rechter ambtshalve

¹⁷ Anders: HR 24 september 1999, *NJ* 1999, 755 (Bleij/Stegman).

¹⁸ Rechtbank Zwolle 7 februari 1996, *JAR* 1996/137.

toegepast.¹⁹ Ook geldt dat van verval of vervaltermijnen geen afstand kan worden gedaan, terwijl dat bij verjaring wel mogelijk is (3:322 leden 2-3 BW). Indien er sprake is van een vervaltermijn, kan het recht alleen binnen deze termijn ingeroepen worden zodat na het verstrijken van deze termijn de ander niet meer gehouden is zijn verplichtingen na te komen. Ook niet, als de eisende partij vooraf duidelijk schriftelijk heeft laten weten op dit recht aanspraak te zullen maken. Een vervaltermijn kan met andere woorden niet gestuit of verlengd worden.²⁰

Verjaring van vakantie(geld)aanspraken

Artikel 7:642 BW bepaalt dat een rechtsvordering tot *toekenning* van vakantiedagen verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Vakantieaanspraken opgebouwd in de maand januari van enig kalenderjaar verjaren derhalve na vijf jaar en 11 maanden. De werknemer wordt steeds geacht als eerste de oudste vakantiedagen opgenomen te hebben en niet als eerste de vakantiedagen die zijn opgebouwd in het jaar waarin hij vakantie opneemt.²¹ Hoewel in de praktijk nog altijd veel gebruikt, is een beding in een (individuele of collectieve) arbeidsovereenkomst dat bepaalt dat vakantieaanspraken komen te vervallen indien zij niet zijn genoten aan het einde van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd, niet rechtsgeldig. Dit volgt uit artikel 7:645 BW.²² Over de vereisten die worden gesteld aan stuiting van de verjaring met betrekking tot een vordering tot uitbetaling van vakantiedagen, heeft de Hoge Raad nadere uitleg gegeven.²³ In deze zaak vorderde een werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst uitbetaling van niet-genoten vakantie. De werkgever stelde zich op het standpunt dat de vordering was verjaard. De werknemer meende dat hij de verjaring had gestuit door middel van een brief van 8 december 1997 van zijn echtgenote waarin zij om uitbetaling van de verlofuren heeft gevraagd. Bij brief van 11 december 1997 heeft werkgever aan de echtgenote van werknemer onder meer bericht niet aan het verzoek te kunnen voldoen omdat uitbetaling van verlof tijdens dienstverband niet is toegestaan. In cassatie is aan de orde de vraag of de werknemer met de brief van zijn echtgenote zich ondubbelzinnig het recht op nakoming heeft voorbehouden. Volgens de Hoge raad is de kern van een stuitingshandeling dat een waarschuwing wordt gegeven aan de schuldenaar dat hij, ook na het verstrijken van de verjaringstermijn, rekening ermee moet houden dat hij de beschikking houdt over zijn gegevens en bewijsmateriaal, opdat hij zich tegen een dan mogelijkterwijs alsnog door de schuldeiser ingestelde vordering behoorlijk kan verweren. Bij de uitleg van de onderhavige brief komt het erop aan of werkgever daaraan in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs de betekenis heeft

¹⁹ Sommige vervaltermijnen worden niet ambtshalve toegepast, zoals de klachttermijn van artikel 6:89 BW.

²⁰ Vgl. Jac Hijma, M.M. Olthof, *Compendium van het Nederlandse vermogensrecht*, 10^{de} druk, Deventer, Kluwer, 2008, XXXIII, p. 66-67.

²¹ HR 10 juni 1988, *NJ* 1988, 954.

²² Anders: Hof Amsterdam 11 maart 2004, *JAR* 2004/181.

²³ HR 4 juni 2004, *JAR* 2004/167.

moeten toekennen dat werknemer zich ondubbelzinnig zijn recht op nakoming heeft voorbehouden. In de door de echtgenote geschreven brief is een expliciet verzoek gedaan tot uitbetaling van het nog verschuldigde bedrag ter zake van door werknemer niet opgenomen vakantie. Dit moet de werkgever – mede gezien zijn reactie – als een vordering hebben opgevat. De verjaringstermijn van artikel 7:642 BW ziet op de vordering tot toekenning van de vakantie. Daarvan moet worden onderscheiden de vordering tot *betaling* van niet genoten vakantieaanspraken bij einde dienstverband (7:641 BW). Artikel 7:641 BW ziet overigens uitsluitend op vakantiedagen en dus niet op ADV/ATV-dagen, roostervrije dagen, feestdagen of andere in de CAO of arbeidsovereenkomst overeengekomen vrije dagen niet zijnde vakantiedagen. Of de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak maakt op uitbetaling van dergelijke (niet-genoten) dagen wordt niet bepaald door artikel 7:641 BW maar door de partij-afspraken.²⁴ De vordering tot betaling van de uitkering als bedoeld in artikel 7:641 BW verjaart op grond van artikel 20 van de Wet Minimum Loon (WMM), voor zover het op deze wet gebaseerd vakantiegeld betreft, na twee jaren.²⁵

Schadevergoeding wegens schending van de zorgplicht

Ingevolge artikel 7:658 BW rust op de werkgever de zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving van de werknemer. Schiet de werkgever tekort in zijn zorgplicht, dan is hij jegens de werknemer in beginsel aansprakelijk voor de schade die deze in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Wat betreft de verjaring van vorderingen gebaseerd op een schending van de zorgplicht, is het arrest Van Hese/Schelde een belangrijke pijler.²⁶ Het ging in deze zaak om een vordering van de erfgenamen van een aan mesothelioom overleden werknemer van de Koninklijke Schelde Groep B.V. De vraag was of, nu de (lange) verjaringstermijn van artikel 3:310 lid 2 BW was verstreken, toch nog een rechtsvordering kon worden ingesteld omdat toepassing van de verjaringstermijn en het vervallen van de vordering naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan zijn. De Hoge Raad heeft in zijn arrest een zevental gezichtspunten geformuleerd waarvan de rechter blijk moet geven deze in zijn beoordeling te hebben betrokken.²⁷ Eén van die gezichtspunten (te weten C) is de mate waarin de gebeurtenis de aangesprokene kan worden verweten. Dit gezichtspunt lijkt te impliceren dat de rechter bij het verjaringsverweer al dient te beoordelen of sprake is van schending van de zorgplicht en vervolgens in welke mate die schending aan de aangesprokene kan worden verweten. Systematisch acht ik het onjuist om in het kader van het verjaringsverweer al in te gaan op het inhoudelijke debat tussen partijen. Een andersluidende opvatting

²⁴ HR 6 februari 1998, *JAR* 1998/83.

²⁵ HR 22 oktober 2004, *JAR* 2004/276.

²⁶ HR 28 april 2000, *JAR* 2000/122.

²⁷ Deze gezichtspunten zijn nader uitgewerkt in HR 26 november 2005, *JAR* 2004/289 (De Jong/Optimodal).

zou tot de onwenselijke situatie kunnen leiden dat in het inhoudelijke debat bewijs aan de aangesprokene moet worden opgedragen, terwijl uit een ander gezichtspunt (namelijk E) nu juist kan volgen dat de verjaringstermijn niet moet worden doorbroken indien de aangesprokene niet meer voldoende in staat is zich tegen de vordering te verweren. De praktijk heeft dit aldus opgelost dat het verjaringsverweer doorgaans eerst wordt beoordeeld, waarbij gezichtspunt C zo wordt gezien dat, veronderstellend dat de werkgever een verwijt te maken valt, de vraag is of dit verwijt zodanig is dat dit voor of tegen doorbreking van de verjaringstermijn pleit.²⁸ Het recht kent sinds 1 februari 2004 twee soorten verjaringstermijnen wat betreft artikel 7:658 BW, een relatieve en een absolute. De relatieve verjaringstermijn houdt in dat een vordering tot schadevergoeding verjaart 5 jaar nadat de benadeelde bekend is geworden met de schade en de aansprakelijke persoon. Van bekendheid met de schade is in ieder geval sprake op het moment dat de ziekte is gediagnosticeerd.²⁹ ³⁰ Voorts geldt dat in algemene zin sprake is van objectivering van de bekendheid in de zin dat het gaat om datgene wat bij de (indien van toepassing - erfgenamen van de overleden) werknemer bekend was dan wel, alle omstandigheden in aanmerking genomen, redelijkerwijs bekend had behoren te zijn.³¹ De absolute verjaringstermijn betekent dat een vordering in ieder geval 20 jaar (bij giftige stoffen 30 jaar) verjaart na de schadeveroorzakende gebeurtenis. Omdat er aandoeningen zijn die zich pas na 30 jaar kunnen openbaren geldt dat de redelijkheid en billijkheid meebrengen dat de werkgever niet altijd een beroep kan doen op verjaring van de vordering.³²

Schadevorderingen wegens onregelmatige of kennelijk onredelijke opzegging

Ingevolge artikel 7:683 lid 1 BW verjaren schadevorderingen wegens onregelmatige of kennelijk onredelijke opzegging na verloop van zes maanden. De termijn van zes maanden begint te lopen daags nadat de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd.³³ Dit geldt ook voor de in lid 2 van artikel 7:683 BW genoemde vorderingen, hoewel een vernietigde opzegging vanzelfsprekend niet leidt tot het einde van de

²⁸ Vgl. Hof Amsterdam 8 november 2008, *LJN* BH4147 en Rechtbank Roermond 11 februari 2010, *LJN* BL3084.

²⁹ Kamerstukken II 26 824, nr. 3, p. 4.

³⁰ Hof 's-Gravenhage 7 juli 2009, *JAR* 2009/140: vermelding van burn-outklachten in het volledig re-integratieplan vormen slechts een weergave van de door werknemer geuite klachten, hetgeen niet zondermeer gelijk te stellen is aan een diagnose. Min of meer gelijkkluidend aangaande RSI-klachten: Hof Amsterdam 1 september 2009, *LJN* BK8385.

³¹ Rechtbank Rotterdam 7 januari 1999, *JOR* 1999/80.

³² Kantonrechter Leeuwarden 13 november 2009, *LJN* BK4078: echtgenote van overleden werknemer spreekt 40 jaar na einde dienstverband de werkgever aan wegens schending van de zorgplicht (asbest). Kantonrechter heeft beroep op verjaring gehonoreerd omdat de werkgever zich in redelijkheid niet (meer) tegen de vordering kan verweren. Geen doorbreking verjaringstermijn. Idem: Rechtbank Middelburg 15 april 2002, *JAR* 2002/128. Anders: Gerechtshof 's-Hertogenbosch 21 augustus 2001, *JAR* 2001/186, Kantonrechter Amsterdam 8 mei 2003, *JAR* 2003/184.

³³ HR 20 maart 1970, *NJ* 1970, 250.

arbeidsovereenkomst. Het ligt daarom voor de hand om voor beide leden uit te gaan van de dag waartegen is opgezegd.³⁴ Dit leidt soms tot lastige discussies. Zo is er de zaak van de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst tegen 1 maart 1999 was opgezegd door zijn werkgever doch met inachtneming van de verkeerde opzegtermijn. De werknemer heeft tegen deze opzegging geprotesteerd en zijn werkgever verzocht de correcte opzegtermijn te hanteren. De werkgever heeft hierop het loon doorbetaald tot 1 juni 1999, hetgeen de werknemer heeft uitgelegd als dat zijn werkgever de opzegging in tijd heeft opgeschoven. De werknemer stelt eind november 1999 een vordering in op grond van kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter oordeelt dat deze vordering is verjaard omdat de overeenkomst tegen 1 maart 1999 is opgezegd. De werknemer betoogt dat nu hem loon is betaald tot 1 juni 1999, de arbeidsovereenkomst tegen die (latere) datum is geëindigd zodat zijn vordering niet is verjaard. De werkgever daarentegen heeft zich op het standpunt gesteld dat er geen loon is doorbetaald, doch schadevergoeding in verband met de onregelmatigheid van het ontslag tegen 1 maart 1999. De Hoge Raad oordeelde dat niet van belang is of de werkgever voor zijn stelling een plausibele verklaring kan geven, maar dat van belang is wat de werknemer onder de gegeven omstandigheden heeft mogen begrijpen.³⁵ Of, in de woorden van Verhulp³⁶, arresten zoals deze – die toch tamelijk zeldzaam zijn – bevestigen dat het arbeidsrecht ook beschermingsrecht voor de werknemer is. Ingevolge artikel 3:316 BW is stuiting mogelijk door indiening ter griffie van het inleidend verzoekschrift waarbij de vordering wordt ingesteld.³⁷ De verjaring van een vordering wegens kennelijk onredelijke opzegging wordt dan ook gestuit door een vordering in kort geding tot doorbetaling van loon en schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De vordering in kort geding kan niet op één lijn worden gesteld met de vordering tot schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag zodat de dagvaarding in de kort gedingprocedure niet kan worden aangemerkt als het instellen van een eis of een andere daad van rechtsvervolgning als bedoeld in artikel 3:316 lid 1 BW.³⁸ Onder omstandigheden kan een beroep op de vernietigbaarheid van een ontslag op staande voet de verjaring stuiten.³⁹

Ter afsluiting

In de bijlage behorend bij deze bijdrage zijn de verschillende arbeidsrechtelijke verjaringstermijnen overzichtelijk gerubriceerd en voorzien van relevante rechtspraak.

³⁴ A.M. Luttmer-Kat, *SR* 1999, p. 195-199.

³⁵ HR 22 april 2005, *JAR* 2005/118. Anders: Kantonrechter Zaandam 2 maart 2006, *JAR* 2006/93.

³⁶ Zie E. Verhulp in zijn noot bij *JAR* 2005/117.

³⁷ HR 10 juni 1994, *NJ* 1995, 284.

³⁸ HR 15 april 2005, *JAR* 2005/117 (Eggenhuizen/Unidek).

³⁹ HR 27 juni 2008, *JAR* 2008/189 (Tonkens/Trio).

