

RECHTSPRAAK

## werknemer/Dakteam Dakbeheer B.V.

***Werknemer niet tijdig in rechte opgetreden tegen beëindiging ‘vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’. Hoewel conversie in onbepaalde tijd, is deze overeenkomst ‘opgezegd’.***

Werknemer is per 28 februari 2011 als dakdekker/onderhoudsmonteur voor een periode van drie maanden in dienst getreden van Dakteam B.V. (hierna: Dakteam). De arbeidsovereenkomst is hierna tweemaal met een periode van zes maanden verlengd tot uiteindelijk 31 mei 2012. Werknemer is vervolgens per 1 juni 2012 als dakbedekker/onderhoudsmonteur in dienst getreden van Dakbeheer. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd met een periode van zes maanden tot 28 februari 2013. In de periode van 28 februari 2013 tot 3 juni 2013 heeft werknemer een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet ontvangen. Op 3 juni 2013 is werknemer als uitzendkracht in dienst getreden van Rijnmond Payroll Service B.V. om als dakdekker voor Dakteam werkzaam te zijn. De uitzending is gestart op 3 juni 2013 en is geëindigd op 10 januari 2014. Bij brief van 29 januari 2014 van zijn advocaat heeft werknemer zich tot Dakbeheer gewend en zich op het standpunt gesteld dat hij vanaf 10 januari 2014 aanspraak maakt op loon en wedertewerkstelling, omdat hij op grond van de zogenoemde ketenregeling (art. 7:668a BW) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft bij Dakbeheer, als opvolgend werkgever van Dakteam. De kantonrechter heeft de loonvordering afgewezen, stellende dat werknemer kennelijk destijds het einde van de arbeidsovereenkomst heeft aanvaard.

Het hof oordeelt als volgt. Ook het hof neemt als uitgangspunt dat het dienstverband van werknemer met Dakbeheer ingevolge de ketenregeling geduid moet worden als een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Dit betekent dat deze op initiatief van de werkgever alleen rechtsgeldig kan worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn en na vooraf gekregen toestemming van het UWV. Vast staat enerzijds dat de arbeidsovereenkomst niet op de juiste wijze is opgezegd, maar anderzijds ook dat werknemer niet tijdig, binnen zes maanden (art. 9 BBA), de nietigheid van de opzegging heeft ingeroepen. De omstandigheid dat werknemer zich pas na die datum bewust is geworden van het feit dat sprake was van opeenvolgende dienstbetrekkingen en dus van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maakt dit niet anders. Het hof acht tevens van belang dat werknemer niets heeft gesteld waaruit valt af te leiden dat Dakbeheer zich indertijd bewust was van het feit dat het niet inroepen van de nietigheid van de opzegging slechts voortkwam uit onwetendheid van werknemer en daarvan misbruik heeft gemaakt. De enkele omstandigheid dat van Dakbeheer als werkgever mag worden verwacht dat hij de geldende arbeidswetgeving kent en zich eraan

houdt, is hiertoe niet toereikend. Nu werknemer niet tijdig (binnen zes maanden) de nietigheid van de opzegging heeft ingeroepen, kan hij op die nietigheid geen beroep meer doen. Bovendien heeft Dakbeheer naar het voorlopig oordeel van het hof uit de door de kantonrechter genoemde omstandigheden, in redelijkheid mogen afleiden dat werknemer zich had neergelegd bij de beëindiging van de dienstbetrekking per 28 februari 2013.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 22-07-2014

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2014:2361

**Zaaknummer:** 200.149.265/01

**Rechters:** M.J. van der Ven, S.R. Mellema en H.M. Wattendorff

**Advocaten:** M.J. Goedhart en A.C. de Bakker

**Wetsartikelen:** 7:668a BW en 9 BBA