

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting CREA

Werknemer die ruim 34 jaar heeft gewerkt op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, is toch ontvankelijk. Brief van werknemer – waarin via de verkeerde juridische route wordt geprotesteerd tegen het ontslag – moet voor CREA een voldoende duidelijke waarschuwing zijn geweest dat zij er rekening mee moest houden dat werknemer zich bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet neerlegde en daartegen zonodig in rechte zou opkomen.

Feiten

CREA is het cultuurcentrum voor Amsterdamse studenten van de Universiteit van Amsterdam en de Hogeschool van Amsterdam. Werknemer heeft van 1981 tot 2015 op basis van arbeidsovereenkomsten met CREA steeds gedurende twee semesters per jaar gitaarlessen gegeven aan studenten. Op 15 januari 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld bij CREA. Bij brief van 25 juni gericht aan werknemer heeft X namens CREA medegedeeld dat CREA geen arbeidsovereenkomsten meer aangaat met docenten na 1 juli 2015 en dat zij voortaan met werknemer als zelfstandig ondernemer wil samenwerken. In de brief staat onder meer vermeld: *'De laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussen jou en CREA bestond voor het voorjaarssemester 2015 is per 31 mei 2015 van rechtswege geëindigd vanwege het verstrijken van de afgesproken duur van je arbeidsovereenkomst. Indien er inmiddels sprake mocht zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zeg ik namens CREA deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met onmiddellijke ingang voor zover vereist op.'* In deze procedure heeft werknemer in eerste aanleg onder meer gevorderd: een verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft werknemer niet-ontvankelijk verklaard in zijn vorderingen. Uitgaande van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 juni 2015 had het op de weg van werknemer gelegen om binnen de daarvoor geldende termijnen (rechts)maatregelen te (doen) treffen. Nu dit is nagelaten en namens werknemer pas op 18 december 2015, derhalve buiten de termijn van artikel 7:683 BW (oud), een stuitingsbrief is gestuurd, is werknemer niet-ontvankelijk in zijn vorderingen. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

Oordeel

Het hof overweegt dat volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad de woorden 'een schriftelijke mededeling waarin de schuldeiser zich ondubbelzinnig zijn recht op nakoming voorbehoudt' van artikel 3:317 lid 1 BW moeten worden begrepen in het licht van de strekking van een stuitingshandeling van deze aard, die neerkomt op een – voldoende duidelijke – waarschuwing aan de schuldenaar dat hij er rekening mee moet houden dat hij ook na het verstrijken van de verjaringstermijn de beschikking houdt over zijn gegevens en bewijsmateriaal, opdat hij zich tegen een dan mogelijk nog door de schuldenaar ingestelde vordering behoorlijk kan verweren. Naar het oordeel van het hof moest de tekst van de brief door Crea in redelijkheid worden begrepen als een dergelijke waarschuwing. Ook in deze zaak, evenals in het door werknemer aangehaalde arrest van de Hoge Raad, heeft te gelden dat CREA, zoals werknemer heeft betoogd, heeft moeten begrijpen dat werknemer zich niet met succes kon beroepen op vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens het ontbreken van toestemming als bedoeld in artikel 6 BBA 1945 en bij zijn protest tegen het hem gegeven ontslag op een verkeerd juridisch spoor zat. Daarom moet worden aangenomen dat de brief voor CREA een voldoende duidelijke waarschuwing is geweest dat zij er rekening mee moest houden dat werknemer zich bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet neerlegde en daartegen zonodig in rechte zou opkomen. Het hof concludeert dat verjaring niet in de weg staat aan de toewijsbaarheid van de vorderingen en de kantonrechter werknemer ten onrechte in zijn vorderingen niet-ontvankelijk heeft verklaard. Het hof overweegt dat hieruit volgt dat alsnog beoordeeld dient te worden of tussen partijen sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zo ja, of de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is opgezegd op grond van het gevolgen criterium als bedoeld in artikel 7:681 lid 2 aanhef en sub b BW (oud). Partijen hebben over deze geschilpunten in de procedure in eerste aanleg bij de kantonrechter uitvoerig stellingen en verweren naar voren gebracht. In hoger beroep is de zaak niet diepgaand inhoudelijk behandeld. Het hof acht het mede gelet op het relatief beperkte financiële belang denkbaar dat partijen er ter voorkoming van verdere procesrisico's en proceskosten belang bij hebben om met inachtneming van het vorenstaande alsnog in onderling overleg een oplossing te vinden voor hun geschil en geeft partijen in overweging om te trachten om alsnog zelf een minnelijke regeling te treffen. Om dit mogelijk te maken zal het hof de behandeling van de zaak gedurende zes weken aanhouden. Iedere verdere beslissing zal worden aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1787

Zaaknummer: 200.215.625/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, F.J. Verbeek en M.S.A. Vegter

Advocaten: J.S. Vlieger en N.A. Berenschot

Wetsartikelen: 7:681 lid 2 BW (oud)