

Alle termijnen van verjaring en stuiting in het arbeidsrecht op rij

Iedere dag worden op de werkvloer beslissingen genomen en activiteiten uitgevoerd die de rechtspositie van zowel de werkgever als de werknemer raken. Sommige gebeurtenissen, zoals bedrijfsongevallen en ziekte door schadelijke stoffen, kunnen voor beide partijen vergaande gevolgen hebben, zelfs wanneer de arbeidsovereenkomst al geruime tijd tot een einde is gekomen. In dit 'Advies van de maand' gaan wij uitgebreid in op de vraag hoe lang u als werkgever rekening moet houden met de mogelijkheid dat uw (ex-)werknemer nog stappen tegen u kan ondernemen vanwege iets wat in het – verre – verleden is gebeurd.

Dit artikel geeft een overzicht van de verjaring- en vervaltermijnen die gelden in het arbeidsrecht. Als werkgever moet u daar uiteraard bedacht op zijn. Wanneer een bepaalde gebeurtenis heeft plaatsgevonden – een ongeval, de opzegging van een arbeidsovereenkomst, kennelijk onredelijk ontslag, betaling onder het minimumloon, de vaststelling van vakantiedagen etc. – kan de werknemer daartegen actie ondernemen. Hij kan u bijvoorbeeld aansprakelijk stellen voor de gevolgen van het ongeval, of een procedure starten wegens een onterechte opzegging. Gunstig voor u: de werknemer heeft niet eindeloos de tijd om zijn rechten geldend te maken. Reageert hij te laat, dan is de vordering verjaard. In juridische terminologie wordt dit het leerstuk van de bevrijdende verjaring genoemd.

Toelichting op de tabel

De kern van het artikel wordt gevormd door een lange tabel, die puntsgewijs de onderwerpen en bijbehorende wetsartikelen vermeldt. De tabel schetst in vier kolommen achtereenvolgens:

1. De concrete gebeurtenis.
2. De actie die als gevolg hiervan kan worden ondernomen.
3. De vervaltermijn(en) plus relevante wetsartikelen.
4. De mogelijkheid om de verjaring al dan niet stop te zetten (stuiting).

Op een aantal in de tabel genoemde onderwerpen gaan wij hieronder iets dieper in.

Regel en uitzonderingen

Als hoofdregel geldt dat rechtsvorderingen verjaren door verloop van twintig jaar, tenzij een specifiek wetsartikel daarvan afwijkt. Artikel 3:310 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt dat een rechtsvordering tot vergoeding van schade verjaart door verloop van vijf jaar na aanvang van de dag volgend op die waarop de benadeelde zowel met de schade als met de daarvoor aansprakelijk persoon bekend is geworden, maar in ieder geval door verloop van twintig jaar na de gebeurtenis waardoor de schade is veroorzaakt. Indien de schade is ontstaan door het in de uitoefening van bedrijf, beroep, gebruik of onder zich hebben van stoffen, terwijl van deze stof bekend is dat zij een bijzonder gevaar van ernstige aard oplevert voor personen en/of zaken, bedraagt de verjaringstermijn dertig jaar.

Spraakmakende jurisprudentie

Met name de absolute verjaringstermijn van twintig of dertig jaar heeft tot spraakmakende rechterlijke uitspraken geleid. In de jurisprudentie heeft de Hoge Raad weliswaar benadrukt dat uit oogpunt van de rechtszekerheid aan de absolute verjaringstermijn strikt de hand moet worden gehouden, maar tegelijk moest er volgens ons

hoogste rechtscollege in concrete gevallen een opening zijn voor de redelijkheid en de billijkheid. De wetgever heeft dit signaal opgepakt. Per 1 februari 2004 is een bepaling aan artikel 3:310 BW toegevoegd, die er grofweg op neerkomt dat de absolute verjaringstermijn in principe is komen te vervallen. Als gevolg van de wetswijziging in 2004 is een klein voorbehoud gemaakt door de toevoeging 'dan wel redelijkerwijs bekend had kunnen zijn'. Overigens is deze bepaling door de komst van de nieuwe 'Wet collectieve afhandeling massaschade' (Kamerstuk 29.414) inmiddels weer vervallen.

De wetswijziging uit 2004 werd ingegeven door de 'Schelde-arresten', die meer dan eens de publiciteit hebben gehaald. Zij hadden betrekking op de aanspraken van werknemers die besmet waren geraakt door asbest op de Scheldewerven. Het grote probleem bij deze zaken was dat de verschijnselen van asbestose zich pas na vele jaren bij de betrokken werknemers openbaarden. In sommige gevallen was zelfs al de termijn verstreken, waarin de werknemers een vordering tegen hun voormalige werkgever konden indienen. Om hieraan tegemoet te komen, heeft de wetgever in 2004 de verjaringstermijn van rechtsvorderingen voor slachtoffers van persoonschade 'opgerekt'.

Verjaarde vordering

Feitelijk gezien gaat het bij het aanvangstijdstip van de verjaringstermijn om het moment waarop de benadeelde met het bestaan van de schade bekend was c.q. bekend had kunnen zijn. Bij beroepsziekten zal bekendheid in ieder geval aanwezig worden geacht als de ziekte is gediagnosticeerd en de diagnose aan het slachtoffer bekend is gemaakt. Op dat moment is duidelijk dat schade zal ontstaan, al hoeft de omvang van de schade dan nog niet volledig vast te staan.

Het gevolg hiervan is, dat er vele jaren kunnen zitten tussen het einde van een dienstverband en het openbaren van een ziekte die tijdens dat dienstverband is ontstaan. Te denken valt hierbij aan typische beroepsziekten, zoals asbestose, burn-out, OPS (beter bekend als schildersziekte) en CTD. Die diagnose kan niet altijd even eenduidig worden gesteld. Er kan dus eerst lange tijd voorbijgaan, voordat u als werkgever alsnog met claims van een ex-werknemer wordt geconfronteerd. Voor de goede orde zij hierbij vermeld dat in dit soort gevallen – dus wanneer de diagnose niet eenduidig kan worden gesteld – nog altijd de mogelijkheid



COMMENTAAR

Mr. Frits Hommersom
advocaat
Hommersom Advocatuur
Utrecht

Wanneer u als werkgever een beroep doet op verjaring, moet u duidelijk aangeven waarop u precies het oog heeft. Zo geldt bijvoorbeeld bij een loonvordering volgens artikel 3:308 BW een algemene verjaringstermijn van vijf jaar, maar de wet minimum-

loon en minimumvakantiebijslag kent een eigen verjaringstermijn van twee jaar. In een arrest uit oktober 2004 heeft de Hoge Raad het beroep van een werkgever op verjaring van een loonvordering afgewezen, omdat hij niet duidelijk had aangegeven waarover het precies ging. Volgens ons hoogste rechtscollege had de werkgever zijn rechten verspeeld, omdat hij zijn verweer niet op de juiste manier had ingeleed.

bestaat dat de formulering van het aanvangsmoment van de verjaring resulteert in een verjaarde vordering. Het effect van de wetwijziging van 2004 zal immers pas in 2024 merkbaar zijn voor slachtoffers. Deze wijziging van de verjaringsregeling heeft namelijk geen consequenties voor schade die het gevolg is van een gebeurtenis die heeft plaatsgevonden vóór 1 februari 2004.

Stuiting van vervaltermijn

Verjaringstermijnen kunnen door de werknemer worden gestuit. Artikel 3:317 lid 1 BW bepaalt dat de verjaring van een rechtsvordering tot nakoming van een verbintenis wordt gestuit door een schriftelijke aanmaning, of door een schriftelijke mededeling waarin de schuldeiser zich ondubbelzinnig zijn recht op nakoming voorbehoudt. Deze omschrijving van de schriftelijke mededeling moet worden begrepen in het licht van de strekking van een stuitingshandeling, die neerkomt op een voldoende duidelijke waarschuwing aan de schuldenaar dat hij, ook na het verstrijken van de verjaringstermijn, de beschikking moet houden over zijn gegevens en bewijsmateriaal, zodat hij zich tegen een dan mogelijkerwijs alsnog door de schuldeiser ingestelde vordering behoorlijk kan verweren.

De Hoge Raad heeft deze laatste zinnen gebruikt in enkele uitspraken over de vordering van een werknemer tot uitbetaling van vakantiedagen. Als werkgever dient u zich – onder meer – te realiseren dat de rechtsvordering tot toekenning van vakantiedagen verjaart door verloop van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantieaanspraak is ontstaan. Ook de vordering tot betaling van openstaande vakantiedagen bij het einde van een dienstverband bevat een verjaringsstermijn van vijf jaar. Belangrijk is voorts dat de verjaring van vakantiedagen ook

tijdens het dienstverband gestuit kan worden.

Overgang van onderneming

Op 1 juli 2002 is nieuwe regelgeving inzake de overgang van onderneming in werking getreden. Als gevolg daarvan is het opzegverbod in een dergelijke situatie opgenomen in het rijtje van de 'bijzondere opzegverboden'. Tot 1 juli 2002 gold voor het invoeren van de nietigheid van een ontslag (met of zonder ontslagvergunning) wegens overgang van een onderneming geen termijn. Het was niet eens noodzakelijk om de nietigheid in te roepen. De werknemer had voor een eventuele loonvordering wel rekening te houden met de algemene verjaringstermijn van vijf jaar. Sinds 1 juli 2002 is deze nietigheid veranderd in een vernietigbaarheid. De werknemer heeft twee maanden de tijd om een beroep te doen op de vernietigingsgrond als genoemd in artikel 7:670 lid 1 tot en met 8 BW, waaronder het opzegverbod wegens overgang van de onderneming. Voorts bepaalt artikel 7:683 lid 2 BW dat iedere rechtsvordering van de werknemer in verband met de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst uit hoofde van artikel 7:677 lid 5 BW verjaart na een verloop van zes maanden. Die termijn vangt aan op de dag waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd.

Faillissementswet

Op 1 juli 2002 zijn voorts enkele bepalingen in de Faillissementswet aangepast. Kern van de regeling is dat, als een faillissement wordt vernietigd, de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de curator met terugwerkende kracht wordt beheerst door de gewone regels van het arbeidsrecht. De termijnen in artikel 7:683 BW en artikel 9 lid 3 BBA vangen dan aan op het tijdstip waarop het faillissement wordt vernietigd.

Non-discriminatiebeginsel

Op 22 november 2002 zijn twee wetsartikelen van kracht geworden die tot doel hebben discriminatie van tijdelijke werknemers in arbeidsvoorwaarden tegen te gaan en de toegang van tijdelijke werknemers tot een vast dienstverband en tot opleidingsfaciliteiten te vergemakkelijken. Het is de werkgever verboden de arbeidsovereenkomst met een werknemer (tussentijds) op te zeggen vanwege het feit dat hij een beroep heeft gedaan op dit non-discriminatiebeginsel en aanspraak heeft gemaakt op dezelfde arbeidsvoorwaarden die aan vaste werknemers toekomen. De werknemer kan de opzegging binnen twee maanden laten vernietigen en binnen zes maanden een loonvordering instellen.

Algemene wet gelijke behandeling

Artikel 8 van de 'Algemene wet gelijke behandeling' (Awgb) bepaalt dat een opzegging wegens een beroep op het discriminatieverbod vernietigbaar is. Artikel 8 lid 2 bevat een vervaltermijn. Deze termijn houdt in dat twee maanden na beëindiging van de arbeidsverhouding de bevoegdheid van de werknemer is vervallen om een beroep te doen op deze vernietigingsgrond. De verjaringstermijn van zes maanden, van toepassing op rechtsvorderingen in verband met de vernietiging, blijft gehandhaafd.

Wet arbeid en zorg

Op 1 december 2001 is de 'Wet arbeid en zorg' (Wazo) in werking getreden. In deze wet zijn diverse termijnen en verlopen gebundeld. In de tabel wordt daarom verwezen naar het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het adoptie- en pleegzorgverlof, het calamiteitenverlof en het ouderschapsverlof. ■

Mr. Frits Hommersom

post@hommersomadvocatuur.nl
www.hommersomadvocatuur.nl

Geval	Actie	Termijn	Stuiting?
Opzegging zonder toestemming CWI	Opzegging vernietigen	Zes maanden na de opzegging (art. 9 lid 3 BBA)	Nee
Opzegging door curator zonder toestemming CWI (na vernietiging van faillissement)	Opzegging vernietigen	Zes maanden vanaf vernietiging faillissement (art. 13a Fw jo. 9 lid 3 BBA)	Nee
	Loonvordering instellen	Vijf jaar vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 3:308 BW)	Ja (art. 3:316-317 BW)
Opzegging in strijd met bijzondere opzeggingsverboden van art. 7:670-670a BW en art. 3 Waa	Opzegging vernietigen	Twee maanden na de opzegging (art. 7:677 lid 5 BW)	Nee
	Loonvordering instellen	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:683 lid 2 BW)	Ja
Opzegging wegens overgang van onderneming (art. 7:670 lid 8 BW)	Opzegging vernietigen	Twee maanden na de opzegging (art. 7:677 lid 5 BW)	Nee
	Loonvordering instellen	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:683 lid 2 BW)	Ja
Opzegging door curator wegens overgang van onderneming (na vernietiging van faillissement)	Opzegging vernietigen	Twee maanden vanaf vernietiging faillissement (art. 13a Fw jo. 7:677 lid 5 BW)	Nee
	Loonvordering instellen	Zes maanden vanaf vernietiging faillissement (art. 13a Fw 7:683 lid 2 BW)	Ja

Geval	Actie	Termijn	Stuiting?
Opzegging in strijd met gelijke behandeling (art. 7:646 BW, Awgb)	Opzegging vernietigen	Twee maanden na de opzegging (art. 7:647 lid 2 BW, art. 8 lid 2 Awgb)	Nee
	Loonvordering instellen	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:647 lid 3 BW, art. 8 lid 3 Awgb)	Ja
Opzegging in strijd met verbod onderscheid naar arbeidsduur (art. 7:648 BW)	Opzegging vernietigen	Twee maanden na de opzegging (art. 6:648 lid 1 jo. 7:647 lid 2 BW)	Nee
	Loonvordering instellen	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:648 lid 1 jo. 7:647 lid 3 BW)	Ja
Opzegging wegens een beroep op gelijke behandeling tijdelijke en vaste werknemers (art. 7:649 BW)	Opzegging vernietigen	Twee maanden na de opzegging (art. 7:649 lid 2 jo. 7:647 lid 2 BW)	Nee
	Loonvordering instellen	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:649 lid 2 jo. 7:647 lid 3 BW)	Ja
Onrechtmatige opzegging (art. 7:677 BW)	Volledig of gefixeerde schadevergoeding vorderen (art. 7:677 lid 4 BW)	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:683 lid 1 jo. 7:677 lid 4 BW)	Ja
	Herstel arbeidsovereenkomst vorderen (art. 7:682 lid 1 BW)	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:683 lid 1 jo. 7:682 lid 1 BW)	Ja
Kennelijk onredelijk ontslag (art. 7:681 BW)	Schadevergoeding vorderen (art. 7:681 lid 1 BW)	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:683 lid 1 jo. 7:681 lid 1 BW)	Ja
	Herstel arbeidsovereenkomst vorderen (art. 7:682 lid 1 BW)	Zes maanden vanaf de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd (art. 7:683 lid 1 jo. 7:682 lid 1 BW)	Ja
Te weinig/geen loon betaald	Loonvordering instellen	Vijf jaar vanaf de dag na die waarop de vordering opeisbaar is geworden (art. 3:308 BW)	Ja
Ongelijke beloning (Wgbmv)	Loonvordering instellen	Vijf jaar vanaf de dag na die waarop de vordering opeisbaar is geworden (art. 3:308 BW)	Ja
Te weinig/geen vakantietoelagen betaald	Loonvordering instellen	Twee jaar na het tijdstip waarop uitbetaling had moeten geschieden (art. 20 Wvm)	Ja
Betaling onder minimumloon	Loonvordering instellen	Vijf jaar vanaf de dag na die waarop de vordering opeisbaar is geworden (art. 3:308 BW)	Ja
Te weinig/geen vakantie- of ATV-dagen uitbetaald bij einde arbeidsovereenkomst	Loonvordering instellen	Vijf jaar vanaf de dag na die waarop de vordering opeisbaar is geworden (art. 3:308 BW)	Ja
Betaling in onwettig betalingsmiddel (art. 7:617 en 620 BW)	Loonvordering instellen	Zes maanden na de dag waarop de niet-bevrijdende betaling heeft plaatsgevonden (art. 7:621 lid 3 BW)	Ja
Onterechte verrekening/nietig bestedingsbeding (art. 7:631 BW)	Loonvordering instellen	Zes maanden na de dag waarop bedragen op het loon zijn ingehouden of betaling op grond van een nietig bestedingsbeding heeft plaatsgevonden (art. 7:631 lid 8 BW)	Ja
Bedrijfsongeval (art. 7:658 BW)	Schadevergoeding vorderen	Vijf jaar nadat werknemer met schade en aansprakelijke persoon bekend is geworden (relatieve verjaringstermijn) (art. 3:310 lid 1 BW)	Ja
		In ieder geval door verloop van twintig jaar na de schadeveroorzakende gebeurtenis (absolute verjaringstermijn) (art. 3:310 lid 1 BW)	Ja
		In geval van gevaarlijke stoffen (zoals asbest) in ieder geval door verloop van dertig jaar na de schadeveroorzakende gebeurtenis (art. 3:310 lid 5 BW)	Ja
Schade (art. 7:611, 7:686, 6:74, 6:162 BW)	Schadevergoeding vorderen	Vijf jaar nadat werknemer met schade en aansprakelijke persoon bekend is geworden (relatieve verjaringstermijn) (art. 3:310 BW)	Ja
		In ieder geval door verloop van twintig jaar na de schadeveroorzakende gebeurtenis (absolute verjaringstermijn) (art. 3:310 lid 1 BW)	Ja



Geval	Actie	Termijn	Stuiting?
Bedongen boetes worden opeisbaar	Vordering instellen	Vijf jaar nadat werknemer met schade en aansprakelijke persoon bekend is geworden (relatieve verjaringstermijn) (art. 3:310 lid 1 BW)	Ja
		In ieder geval door verloop van twintig jaar na de schadeveroorzakende gebeurtenis (absolute verjaringstermijn) (art. 3:310 lid 1 BW)	Ja
Vaststelling vakantiedagen	Schriftelijke reactie werkgever op schriftelijk verzoek werknemer tot opnemen vakantie	Binnen twee weken nadat werknemer vakantieplannen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt	Nee
Toekenning vakantiedagen	Vordering instellen	Vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan (art. 7:642 BW)	Ja
Opnemen zwangerschapsverlof	Melding	Uiterlijk drie weken voor het ingaan van het verlof (art. 3:3 lid 1 sub a Wazo)	Nee
Opnemen bevallingsverlof	Melding bevalling	Uiterlijk op tweede dag na bevalling (art. 3:3 lid 1 sub b Wazo)	Nee
Opnemen adoptie- en pleegverzorgverlof	Melding	Zo mogelijk drie weken voor het ingaan van het verlof (art. 3:2 lid 4 Wazo)	Nee
Opnemen calamiteiten/kortverzuimverlof	Melding	Vooraf maar in ieder geval zo spoedig mogelijk (art. 5:3 Wazo)	Nee
Opnemen kortdurend zorgverlof	Melding	Vooraf maar in ieder geval zo spoedig mogelijk (art. 5:3 Wazo)	Nee
Verbod opname verlof	Beroep op zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen	(Direct) na ontvangst melding (art. 5:4 lid 3 Wazo)	Nee
Ouderschapsverlof	Voornemen schriftelijk melden bij werkgever	Twee maanden voor de beoogde ingangsdatum (art. 6:5 lid 1 Wazo)	Nee
Ouderschapsverlof	Wijzigingen afgesproken spreiding uren door werkgever	Tot vier weken voor de afgesproken ingangsdatum (art. 6:5 lid 3 Wazo)	Nee
	Verzoek werknemer tot intrekken/niet voortzetten verlof	Werkgever hoeft niet eerder dan vier weken na ontvangst verzoek te reageren	Nee
Aanpassing arbeidsduur	Schriftelijk verzoek om aanpassing indienen bij werkgever	Vier maanden voor beoogde ingangsdatum (art. 2 lid 3 Waa)	Nee
	Beslissing op verzoek door werkgever	Een maand voor de gevraagde ingangsdatum (art. 2 lid 10 Waa)	Nee
Vernietigbaar beding in arbeidsovereenkomst/cao	Beding vernietigen	Drie jaar vanaf de dag na die waarop een beroep op het beding is gedaan (art. 7:614 BW jo. 3:52 lid 1 sub d BW)	Ja
Vernietigbare rechtshandeling	Rechtshandeling vernietigen	Drie jaar nadat de bevoegdheid de persoon ten dienste is komen te staan (art. 3:52 lid 1 sub d BW)	Ja

Afkortingen in de tabel:

Awgb: Algemene wet gelijke behandeling.

BBA: Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

BW: Burgerlijk Wetboek.

Cao: Collectieve arbeidsovereenkomst.

CWI: Centrum voor Werk en Inkomen.

Fw: Faillissementswet.

Waa: Wet aanpassing arbeidsduur.

Wazo: Wet arbeid en zorg.

Wgbmv: Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

Wmm: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.