

RECHTSPRAAK

Kapitein was werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en niet op basis van een overeenkomst van opdracht. Werknemer is vanwege de verstreken vervaltermijn niet-ontvankelijk in zijn vordering tot onder meer toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

X is kapitein op zeegaande zeilschepen. De heer Y was bij leven eigenaar van het zeegaande zeilschip genaamd 'Z'. Y en X hebben op 19 mei 2017 een "OVEREENKOMST VOOR EEN OPDRACHT TOT DIENSTVERLENING (...) ten behoeve van het uitvoeren van de functie als kapitein op" schip Z "in opdracht van de Eigenaar" (hierna: de overeenkomst) gesloten, ingaande per 1 april 2017. Y heeft X op 29 mei 2018 naar Miami, Verenigde Staten van Amerika, gebracht, van waaruit X naar Nederland vloog. Y heeft X daarbij laten weten "dat X zijn eigen conclusies moest trekken". Bij e-mail van 23 juli 2018 heeft X aan Y gevraagd te reageren op zijn e-mail van 11 juli 2018 en zijn "volledige salaris over de maand mei nu over te maken". Bij e-mail van 27 juli 2018 heeft Y aan X een eindafrekening gezonden. Bij brief van 13 augustus 2018 heeft de toenmalige gemachtigde van X aan Y onder meer medegedeeld dat de overeenkomst tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst, dat Y deze niet tussentijds heeft kunnen opzeggen en dat X zich bereid houdt zijn werkzaamheden op schip Z te hervatten. Bij e-mail van 20 augustus 2018 heeft de zoon van Y – thans de executeur – aan X bericht dat Y is overleden. Bij brief van 31 augustus 2018 heeft de toenmalige gemachtigde van de erven Y aan X onder meer medegedeeld dat de overeenkomst aangemerkt moet worden als een overeenkomst van opdracht. Ook heeft zij X te kennen gegeven dat Y de overeenkomst "op 29 mei jl. rechtsgeldig per direct opgezegd" heeft en dat, mocht deze opzegging niet rechtsgeldig zijn, zij namens de executeur de overeenkomst per heden alsnog per direct althans met een opzegtermijn van twee maanden opzegt. Bij e-mail van 7 september 2018 heeft de toenmalige gemachtigde van X aan de toenmalige gemachtigde van de erven Y medegedeeld dat de overeenkomst "wel degelijk als arbeidsovereenkomst" kwalificeert. Ook heeft hij haar te kennen gegeven dat de overeenkomst op 29 mei 2018 niet is opgezegd, dat ook de "opzegging op staande voet per 1 september 2018 (...) geen doel" treft en dat nog valt te bezien of de opzegging tegen eind oktober 2018 doel treft. Bij het bestreden eindvonnis heeft de kantonrechter onder meer overwogen dat de overeenkomst aangemerkt moet worden als een overeenkomst van opdracht. De grieven tegen het bestreden vonnis hebben betrekking op de kwalificatie van de overeenkomst.

Oordeel

Kwalificatie overeenkomst

Niet in geschil is dat er door X gedurende zekere tijd arbeid is verricht. Vast staat dat X door Y is betaald voor de door hem verrichte arbeid. Reeds daarmee is voldaan aan het element 'loon' van artikel 7:610 lid 1 BW. De in de overeenkomst weergegeven controlemogelijkheden, rechten en uiteindelijke beslissingsbevoegdheden van Y duiden op een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 lid 1 BW die verder strekte dan een relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer als bedoeld in de artikelen 7:402 en 7:403 BW. Uit de door partijen in het geding gebrachte stukken en hun verklaringen op de comparitie maakt het hof op dat Y deze controlemogelijkheden, rechten en bevoegdheden ook uitoefende en dat X daarnaar handelde. Ook het in artikel 2.8 opgenomen verbod tot het uitvoeren van werk of opdrachten voor derden, duidt naar het oordeel van het hof op een gezagsverhouding. Daaraan staat naar het oordeel van het hof niet in de weg dat X voor wat betreft bepaalde onderdelen van zijn werkzaamheden grote of zelfs volledige vrijheid toekwam krachtens de overeenkomst. De omstandigheid dat het volgens de erven Y niet gebruikelijk is in de particuliere scheepvaart om een arbeidsovereenkomst aan te gaan, leidt het hof niet tot een ander oordeel, nu het hier gaat om de feiten en omstandigheden van dit specifieke geval. Het hof kwalificeert de overeenkomst tussen Y en X dan ook als een arbeidsovereenkomst en meer in het bijzonder als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Vergoedingen

Nog daargelaten dat X niet gekozen heeft voor een verzoekschriftprocedure, heeft X eerst in hoger beroep gevorderd de opzegging te vernietigen dan wel hem een billijke vergoeding toe te kennen. De vervaltermijn was, gelet op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2018, verstreken ten tijde van de dagvaarding van de erven Y in hoger beroep op 8 november 2018. Zoals het hof hiervoor heeft overwogen, heeft X uit de brief van 31 augustus 2018 moeten begrijpen dat de arbeidsovereenkomst per direct werd opgezegd. Zeker nu X op dat moment al rechtskundig werd bijgestaan door zijn toenmalige gemachtigde, valt – alleen al uit oogpunt van rechtszekerheid – niet in te zien waarom X niet al op dat moment vernietiging dan wel toekenning van een billijke vergoeding heeft kunnen verzoeken. X zal dan ook niet-ontvankelijk worden verklaard in zijn vordering tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en zijn vordering tot toekenning van een billijke vergoeding. De gefixeerde schadevergoeding stelt het hof vast op een bedrag van € 14.000 euro.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:11655

Zaaknummer: 200.271.910

Rechters: H.K.N. Vos, C.J.H.G. Bronzwaer en A. van Zanten-Baris

Advocaten: M. Maaijen en S.E. Wierenga-Heintz

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:400 BW en 7:686a BW