

EUR Research Information Portal

Bij opzegging door werkgever is geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist en geldt niet steeds een onderzoeks- en/of informatieplicht voor de werkgever

Publication status and date:

Published: 01/01/2024

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document License/Available under:

Article 25fa Dutch Copyright Act

Citation for the published version (APA):

van Vliet, E. (2024). Bij opzegging door werkgever is geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist en geldt niet steeds een onderzoeks- en/of informatieplicht voor de werkgever. 38. Case note on: Hoge Raad der Nederlanden, 26/01/24, ECLI:NL:HR:2024:111 2024(4).

[Link to publication on the EUR Research Information Portal](#)

Terms and Conditions of Use

Except as permitted by the applicable copyright law, you may not reproduce or make this material available to any third party without the prior written permission from the copyright holder(s). Copyright law allows the following uses of this material without prior permission:

- you may download, save and print a copy of this material for your personal use only;
- you may share the EUR portal link to this material.

In case the material is published with an open access license (e.g. a Creative Commons (CC) license), other uses may be allowed. Please check the terms and conditions of the specific license.

Take-down policy

If you believe that this material infringes your copyright and/or any other intellectual property rights, you may request its removal by contacting us at the following email address: openaccess.library@eur.nl. Please provide us with all the relevant information, including the reasons why you believe any of your rights have been infringed. In case of a legitimate complaint, we will make the material inaccessible and/or remove it from the website.

TRA 2024/38

Bij opzegging door werkgever is geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist en geldt niet steeds een onderzoeks- en/of informatieplicht voor de werkgever.

HR 26-01-2024, ECLI:NL:HR:2024:111, m.nt. mr. dr. E. van Vliet

| | |
|----------------|--|
| Instantie | Hoge Raad |
| Datum | 26 januari 2024 |
| Zaaknummer | 22/03165 |
| Noot | mr. dr. E. van Vliet |
| JCDI | JCDI:ADS947544:1 |
| Vakgebied(en) | Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst |
| Brondocumenten | ECLI:NL:HR:2024:111, Uitspraak, Hoge Raad, 26-01-2024 ECLI:NL:PHR:2023:776, Conclusie, Hoge Raad (Parket), 08-09-2023 Beroepschrift, Hoge Raad, 28-06-2022 |
| Wetgeving | Art. 3:33, 3:35, 3:37, 7:681, 7:686a BW |

Essentie

Bij opzegging door werkgever is geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist en geldt niet steeds een onderzoeks- en/of informatieplicht voor de werkgever.

Uitspraak

Feiten

Werknemer is werkzaam als archeoloog en sinds 2016 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van Adede. Op 18 oktober 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Adede betaalt sindsdien geen loon. In een brief van 21 december 2018 van Adede aan werknemer (door hem ontvangen op 31 december 2018), met als onderwerp 'Ontslag wegens sluiting van Adede Nederland', staat onder meer het volgende:

“De tweede helft van het jaar zijn er nauwelijks nog werken geweest op Nederlandse bodem. Ook voor de komende maanden zijn er geen nieuwe contracten. Om een bloedbad te vermijden, heb ik beslist om Adede Nederland te sluiten. Dit impliceert dat onze huidige arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang definitief zal worden verbroken.

Om de impact hiervan op U en andere medewerkers, tewerkgesteld bij Adede Nederland, te vermijden, biedt werkgever een contract aan met behoud van huidig loon. U dient wel fulltime vanuit Gent te werken.

Mocht de afstand een bezwaar zijn, dan wens ik u te danken voor de inzet en maak ik graag een

aanbevelingsbrief voor U op.

Ik hoop echter dat U ingaat op mijn aanbod.

(...).”

Werknemer vordert voor recht te verklaren dat deze brief geen einde aan de arbeidsovereenkomst heeft gemaakt en de werkgever te veroordelen tot loondoorbetaling tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

Oordeel kantonrechter en hof

De kantonrechter oordeelt dat werknemer uit de brief van 21 december 2018 had kunnen en moeten begrijpen dat Adede de arbeidsovereenkomst per die datum heeft beëindigd. Dat de bewoordingen ‘opgezegd’ of ‘opzeggen’ niet zijn vermeld, maakt de inhoud en strekking niet minder duidelijk. Omdat werknemer geen vordering tot vernietiging van de opzegging heeft ingesteld, is de arbeidsovereenkomst geëindigd op 21 december 2018 en wordt de loonvordering toegewezen over de periode 18 oktober 2018 tot 21 december 2018.

In hoger beroep heeft het hof 's-Hertogenbosch dit deel van het vonnis bekrachtigd en de werknemer in zijn subsidiaire vordering tot vernietiging van de opzegging niet-ontvankelijk verklaard. Deze vordering was namelijk na de vervaltermijn van art. 7:686a lid 4 onder a BW ingesteld (ECLI:NL:GHSHE:2022:1655).

Oordeel Hoge Raad

Volgens vaste rechtspraak moet bij de beantwoording van de vraag of een *werknemer* zijn dienstbetrekking vrijwillig heeft willen beëindigen, worden beoordeeld of sprake is van een daarop gerichte duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer (zie o.m. HR 28 april 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1716, rov. 3.4 en HR 10 juni 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS8387 (*Grillroom Ramses II*)). Deze maatstaf van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring geldt niet in het geval dat moet worden beoordeeld of een verklaring van de *werkgever* een opzegging van de arbeidsovereenkomst inhoudt. Verder geldt dat de werkgever niet steeds is gehouden om na te gaan of de werknemer heeft begrepen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en/of om de werknemer voor te lichten over de gevolgen van die opzegging. Of de werkgever tot een en ander is gehouden, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. De klachten die zijn gericht tegen het oordeel van het hof hierover falen.

Wel slaagt de klacht dat de arbeidsovereenkomst door de brief van 21 december 2018 per die dag is geëindigd. Op grond van art. 3:37 lid 3 BW heeft de in de brief van Adede vervatte beëindigingsverklaring pas werking vanaf het moment dat zij de werknemer heeft bereikt. Dat was op 31 december 2018. De Hoge Raad doet de zaak zelf af en veroordeelt Adede tot loondoorbetaling tot en met 31 december 2018.

Noot

Auteur: mr. dr. E. van Vliet

Commentaar

1.

Geregeld is in de rechtspraak de vraag aan de orde (geweest) of een werknemer zijn arbeidsovereenkomst vrijwillig heeft willen beëindigen. Die vraag moet beantwoord worden aan de hand van art. 3:33 en 3:35 BW. Het is vaste rechtspraak dat als een werknemer instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, er sprake moet zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die erop gericht is het einde van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. De ratio achter deze strenge maatstaf is om de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor hem kan hebben. Onder omstandigheden kan op de werkgever bovendien een onderzoeksplicht rusten, op grond waarvan moet worden nagegaan of de werknemer daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen (bijvoorbeeld aan de orde in HR 12 november 2021, ECLI:NL:HR:2021:1669, TRA 2022/14, m.nt. E. van Vliet).

2.

In het arrest *Grillroom Ramses II* (HR 10 juni 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS8387) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat waar het gaat om beantwoording van de vraag of een door de *werkgever* afgelegde verklaring strekt tot beëindiging van de dienstbetrekking, geen sprake is van dezelfde ernstige gevolgen als bij een werknemer (verlies ontslagbescherming en verlies van socialezekerheidsrechtelijke aanspraken, met name een WW-uitkering). Er is daarom geen reden een dergelijke verklaring, indien de werknemer deze heeft opgevat als gericht op de beëindiging van de dienstbetrekking, maar de werkgever zich op het standpunt stelt dat die verklaring niet die strekking had, anders te beoordelen dan aan de hand van de maatstaf van art. 3:33 en 3:35 BW. Een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werkgever is dan niet vereist.

3.

De onderhavige zaak is eigenlijk een variant op de situatie die aan de orde was in *Grillroom Ramses II*, omdat het hier niet de werkgever maar de werknemer is die stelt dat geen sprake is van opzegging door de werkgever. De Hoge Raad ziet hierin voor de uitkomst kennelijk geen verschil: de maatstaf van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring geldt niet in het geval dat moet worden beoordeeld of een verklaring van de werkgever een opzegging van de arbeidsovereenkomst inhoudt. De consequentie hiervan is dat de werknemer die wordt geconfronteerd met een onduidelijke verklaring van zijn werkgever mogelijk, vanwege de korte vervaltermijn voor vernietiging van een opzegging, ontslagbescherming verliest. Juist dit punt kwam als relevant gezichtspunt naar voren in de *Constar*-beschikking (HR 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:2905, TRA 2018/22, m.nt. Ruizeveld).

4.

In de *Constar*-zaak oordeelt de Hoge Raad (onder andere) over de uitleg van een schriftelijke verklaring van de werkgever over het einde van het dienstverband. In het bijzonder gaat het om de vraag of sprake is van een aanzegging of een opzegging. De Hoge Raad ging niet mee met het oordeel van het hof dat Constar onmiskenbaar een aanzegging (ex art. 7:668 lid 1 BW) had bedoeld. Het hof was (veronderstellenderwijs) uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een aanzegging is dan zinledig. Onderkend wordt dat een uitleg van een mededeling van een werkgever als een (onregelmatige) opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een andere context (vanwege de korte vervaltermijn ex art. 7:686a lid 4 sub a BW) juist ten koste kan gaan van de bescherming van werknemers. De Hoge Raad geeft een toetsingskader: “ *Bij beantwoording van de vraag of een werknemer een bepaalde mededeling van zijn werkgever redelijkerwijs heeft mogen opvatten in de door hem (werknemer) begrepen betekenis, zijn immers alle omstandigheden van het geval van belang. Tot die omstandigheden behoren ook de aan die mededeling, al naar gelang de daaraan te verbinden betekenis, verbonden rechtsgevolgen voor de werknemer in dat concrete geval. Ook in dit verband zal bij de uitleg van een mededeling van de werkgever een misvatting aan diens zijde over de looptijd van de arbeidsovereenkomst, die meebrengt dat zijn mededeling niet adequaat en (daardoor) niet eenduidig is, niet zonder meer ten nadele van de werknemer mogen werken.*”

5.

Dit toetsingskader wordt ook in de rechtspraak na *Constar* toegepast. Het gaat dan niet alleen om beoordeling van de vraag of een aanzegging als een opzegging heeft te gelden (Hof 's-Hertogenbosch 2 februari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:275 en Ktr. Haarlem 24 november 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:11781), maar ook om de vraag óf sprake is van een opzegging. Zo oordeelt het Hof 's-Hertogenbosch over de situatie dat een werknemster telefonisch te horen krijgt dat zij niet meer bij het kantoor past en het beter is dat de wegen zich scheiden. Zij stelt zich op het standpunt dat dit als een opzegging heeft te gelden (ECLI:NL:GHSHE:2019:4182). Onder verwijzing naar *Grillroom Ramses II* én *Constar* oordeelt het hof dat werknemster de mededelingen van werkgeefster niet als een opzegging heeft kunnen opvatten.

6.

Terugkomend op de onderhavige uitspraak, valt op dat de Hoge Raad helemaal niet verwijst naar de *Constar*-beschikking. A-G De Bock verwijst hier in haar conclusie wel expliciet naar en spreekt in navolging van Ruizeveld van 'een alomvattend en praktisch beoordelingskader waarbij de rechter maatwerk kan leveren' (ECLI:NL:PHR:2023:776, r.o. 4.35). Naar mijn idee was het logisch geweest als de Hoge Raad (ook) had verwezen naar het *Constar*-toetsingskader. Dat bescherming van de werknemer een relevant gezichtspunt zou zijn bij de uitleg van een mededeling van de werkgever aan de werknemer, zoals de A-G schrijft in haar conclusie onder 4.35, blijkt evenmin uit het arrest van de Hoge Raad.

7.

In de onderhavige uitspraak komt ook aan de orde of de werkgever achteraf moet controleren of de werknemer de boodschap van de werkgever ook als een opzegging heeft begrepen. De werkgever is naar het oordeel van de Hoge Raad niet steeds gehouden om na te gaan of de werknemer heeft begrepen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en/of om de werknemer voor te lichten over de gevolgen van die opzegging. In zijn algemeenheid neemt de Hoge Raad dus geen onderzoeks- en/of informatieplicht aan. Of de werkgever tot een en ander is gehouden, is volgens de Hoge Raad afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Welke omstandigheden dat dan zouden kunnen zijn, blijkt niet uit de uitspraak. Dat de Hoge Raad - afhankelijk van de omstandigheden - enige slag om de arm houdt, kan ik wel begrijpen, temeer omdat de informatieplicht in het arbeidsrecht een steeds breder bereik lijkt te krijgen. Zo kan onder omstandigheden een waarschuwings- of informatieplicht (ex art. 7:611 BW) op de werkgever rusten bijvoorbeeld ten aanzien van wijzigingen van regelgeving die voor de fiscale positie van een werknemer relevant kunnen zijn (zoals HR 22 september 2023, ECLI:NL:HR:2023:1276) en heeft een werkgever rondom (verval van) vakantiedagen een informatie- en aanspoorverplichting (zie hierover recent HR 23 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:955). Als gevolg van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wtva) zijn in art. 7:655 BW de informatieverplichtingen voor de werkgever uitgebreid, waaronder de procedure die de werkgever en werknemer in acht moeten nemen als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (art. 7:655 lid 1 sub g BW).

8.

Onder welke omstandigheden moet een werkgever nu wel achteraf controleren of de werknemer de boodschap van de werkgever als een opzegging heeft begrepen? Ik zou me kunnen voorstellen dat als een werknemer de Nederlandse taal niet machtig is, een werkgever moet nagaan of de werknemer heeft begrepen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Dit voorbeeld lijkt sterk op de situatie die aan de orde was in het arrest *Hajziani/Van Woerden* (HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457). In dit arrest werd een onderzoeksplicht aangenomen voor de situatie dat een buitenlandse werknemer die de Nederlandse taal niet

goed machtig is een document voorgelegd krijgt en de werknemer dit document ondertekent met het doel de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. In zo'n situatie lijkt een op de werkgever rustende onderzoeks- en/of informatieplicht wel aangewezen.

9.

Hoe dan ook, de uitkomst dat de werknemer uit de brief van 21 december 2018 had kunnen en moeten begrijpen dat de arbeidsovereenkomst per die datum was beëindigd kan ik goed begrijpen. Zeker omdat de werkgever schrijft dat de '*huidige arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang definitief zal worden verbroken*'. De werknemer had binnen twee maanden een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging moeten indienen. Pas voor het eerst in hoger beroep doet werknemer een beroep op vernietiging van de opzegging. Toen was het (veel) te laat. Het is een schrale troost voor de werknemer dat de loonvordering tot 31 december 2018 wordt toegewezen, omdat de brief van Adede hem pas op die dag had bereikt.