

# De metamorfose van een opzegging

Willem van Tongeren<sup>1</sup>

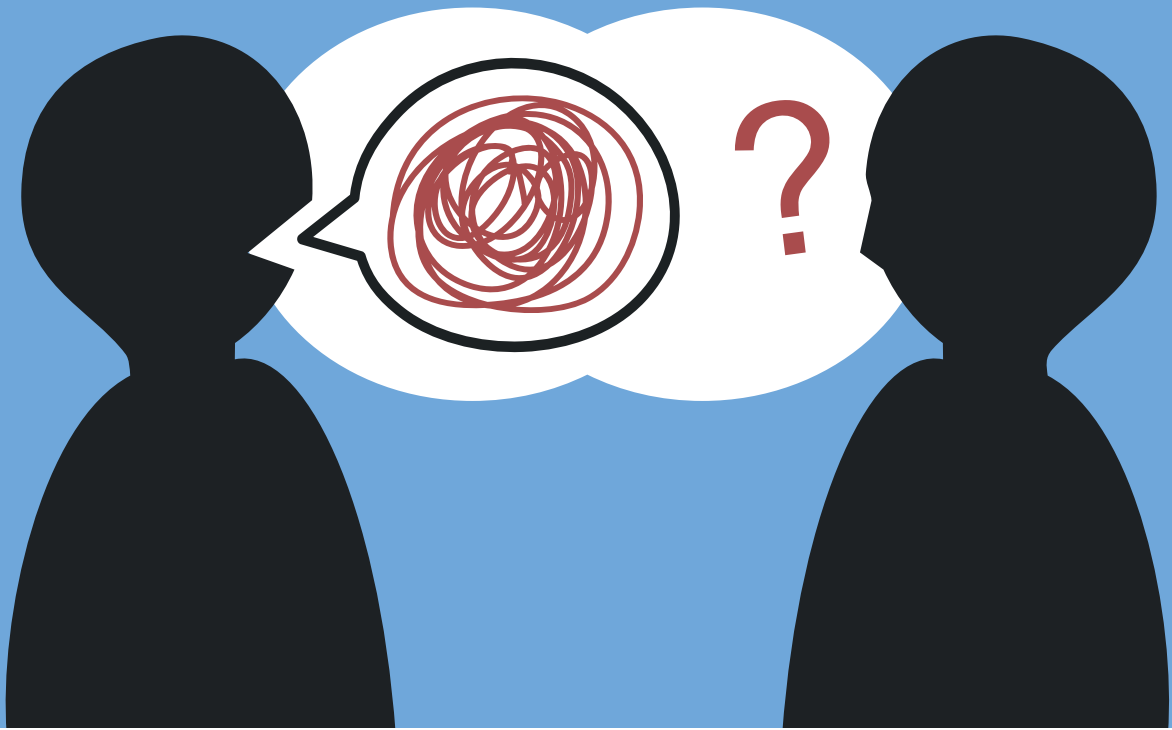
Een onduidelijke en dubbelzinnige reactie van de werkgever op een onduidelijke opzegging van een Poolse werknemer wordt door de rechtbank gelezen als een opzegging door de werkgever. Dat de Hoge Raad een opzegging van de werkgever voor zowel de werkgever als de werknemer over dezelfde kam scheert, is misschien ‘logisch’, maar schiet tekort als het gaat om de bescherming van de werknemer.

Op 11 juni 2024 nam een in Nederland werkende Poolse arbeidsmigrant mondelinge ontslag. Op advies van zijn accountant liet de werkgever de werknemer weten dat een ontslagname betekende dat er geen aanspraak op een WW-uitkering bestaat en stelde hij de werknemer voor een vaststellingsovereenkomst (VSO) te sluiten. Nog op dezelfde dag verstuurde de werkgever per e-mail een VSO naar de werknemer, met het verzoek die zo vlug mogelijk getekend retour te zenden. De werknemer reageerde op 12 juni 2024 afwijzend op de VSO, schakelde een raadsman in en stelde dat er van het door hem nemen van ontslag geen sprake was geweest. De Roermondse kantonrechter oordeelde in kort geding<sup>2</sup> dat de (mondelinge) opzegging door de werknemer inderdaad de (vereiste) hoge lat van een ‘duidelijke en ondubbelzinnige verklaring’ van zijn kant *niet* haalde.<sup>3</sup> Maar op een verandering van de ene gedaante in een nieuwe<sup>4</sup> zal de Poolse werknemer niet hebben gerekend. En dat is precies wat er gebeurde. De kantonrechter maakte er een opzegging door de werkgever van. De e-mail van 11 juni 2024 van de werkgever zou uitgaan van een einde van het dienstverband. Zelfs dát is in die e-mail *niet* te lezen. De werkgever in deze zaak had een *eigen* opzegging niet eens bepleit, zo begreep ik. Dat de werkgever een ‘opzegging’ cadeau kreeg, kwam hem erg goed uit. Een werknemer moet in geval van een opzeg-

ging door de werkgever binnen twee maanden in actie komen.<sup>5</sup> De werknemer had dat verzuimd en staat dus met lege handen.

Als het om een ontslagnemen door een werknemer gaat, geldt de hiervoor genoemde maatstaf van een ‘duidelijke en ondubbelzinnige’ verklaring richting de werkgever. Dat voor een opzegging door een werknemer (als zwakkere partij) die maatstaf geldt, is een *aanvulling* op dan wel een nadere *invulling* van de in artikel 3:33 en 3:35 BW vastgelegde wils/vertrouwensleer. Welke maatstaf geldt als het gaat om een verklaring van de werkgever richting de werknemer, houdende een opzegging? Recentelijk heeft de Hoge Raad beslist dat de maatstaf van een ‘duidelijke en ondubbelzinnige’ verklaring *niet* geldt in het geval dat moet worden beoordeeld of een verklaring van de werkgever een opzegging inhoudt.<sup>6</sup> De werknemer kan er zich dus *niet* op beroepen dat de verklaring van de werkgever in zijn richting, houdende een opzegging, moet voldoen aan dezelfde maatstaf van ‘duidelijk en ondubbelzinnig’ die wel geldt als het gaat om *zijn* opzegging. In geval van een opzegging door de werkgever geldt ‘gewoon’ de maatstaf van artikel 3:33 en 3:35 BW en dient de verklaring van de werkgever te worden uitgelegd op de ‘*Haviltex*-manier’.<sup>7</sup> Natuurlijk kan een werknemer de opzegging van de werkgever als ‘onbegrijpelijk’ bestrijden, maar Haviltex is minder streng dan ‘duidelijk en ondubbelzinnig’, welke maatstaf de werknemer

**Duidelijk en ondubbelzinnig ontslag nemen en duidelijk en ondubbelzinnig ontslag krijgen, lijken, vanuit de werknemer gezien, méér op elkaar dan duidelijk en ondubbelzinnig ontslag nemen en onduidelijk en dubbelzinnig ontslag krijgen**



© Shutterstock

extra bescherming biedt. Eerder had de Hoge Raad in het hetzelfde hiervoor al genoemde *Grillroom Ramses II*-arrest ook beslist dat een *werkgever* zich er *niet* op kan beroepen dat *zijn* verklaring richting werknemer, houdende een opzegging, niet 'duidelijk en ondubbelzinnig' zou zijn en dus niet als een opzegging mocht gelden. In die casus wilde de werkgever van zijn (schadeplichtige) opzegging af, omdat hem dat beter uitkwam. De recente uitspraak van de Hoge Raad 'sluit aan' bij de *Grillroom Ramses II*-uitspraak. Misschien voelde de Hoge Raad zich in zijn recente arrest 'verplicht', vanwege die eerdere uitspraak, om consequent te zijn en een opzegging van een werkgever voor beide partijen over één kam te scheren, zodat noch een werkgever noch een werknemer zich er op kunnen beroepen dat een verklaring van een *werkgever*, houdende een opzegging, niet 'duidelijk en ondubbelzinnig' is. Maar in de Digesten is al te lezen:

'Met ontelbare voorbeelden kan worden aangetoond dat in het *ius civile* veel oplossingen tegen de regels van de logica in voor het algemeen nut zijn aanvaard.'<sup>8</sup>

Het door de Hoge Raad qua maatstaf over één kam scheren van een opzegging door de werkgever, zowel voor

hem als voor de werknemer, is misschien 'logisch', maar uitgaande van de gedachte van bescherming van de werknemer doet het hem tekort. Duidelijk en ondubbelzinnig ontslag nemen en duidelijk en ondubbelzinnig ontslag krijgen, lijken, vanuit de werknemer gezien, méér op elkaar dan duidelijk en ondubbelzinnig ontslag nemen en *onduidelijk* en *dubbelzinnig* ontslag krijgen. Dat, anders dan een werknemer, een *werkgever* zich er achteraf niet op kan beroepen dat zijn verklaring niet 'duidelijk en ondubbelzinnig' was, is niet onredelijk. Immers, hij is, naast dat hij als werkgever de 'sterkere' partij is, verantwoordelijk voor zijn *eigen* (onduidelijke en dubbelzinnige) verklaring. Ik zou er al met al voor willen pleiten, hoe 'inconsequent' hij dat misschien ook vindt, dat de Hoge Raad zijn koers alweer wijzigt, in de zin dat ook voor een verklaring van de werkgever richting werknemer, houdende een opzegging, de maatstaf geldt van 'duidelijk en ondubbelzinnig' en dat werknemer zich op die maatstaf *kan*<sup>9</sup> beroepen als de verklaring van de werkgever niet 'duidelijk' en niet 'ondubbelzinnig' is. Het is essentieel dat een werknemer begrijpt dat een verklaring van een werkgever een opzegging behelst. De Poolse werknemer in de hierboven genoemde zaak verloor zijn recht door een krakkemikkige 'opzegging' van de werkgever. •

#### Auteur

1. Mr. W.J.M. van Tongeren was tot 1 januari 2023 advocaat te Twello, info@advocaatvantongeren.nl.

#### Noten

2. Rb. Limburg (zp. Roermond) 29 augustus 2024, ECLI:NL:RBLIM 2024:5895.
3. HR 10 juni 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS8387 (*Grillroom Ramses II*).
4. Ovidius, *Metamorphosen*, boek 1, regel 1 en 2.

5. Art. 7:686a lid 4 sub a BW.

6. HR 26 januari 2024, ECLI:NL:HR:2024:111, (*werknemer/ADEDE B.V.B.A.*), conform de uitvoerige, als steeds, uitmuntende conclusie van de advocaat-generaal, mr R.H. de Bock. De Hoge Raad voegde daar nog aan toe 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 de werknemer voor te lichten over de gevolgen van die opzegging.
7. HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG

4158, NJ 1981, 635, m.nt. C.J.H. Brunner. Heel kort: het gaat om de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan de verklaring, houdende een opzegging door de werkgever, mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan mede van belang zijn tot welke maatschappelijke kringpartijen behoren en welke rechtskennis van zodanige partijen kan worden verwacht.

8. *Digesten* 9, 2, 51.
9. Het is uiteindelijk aan de werknemer of

hij er zich op beroept dat een verklaring van een werkgever, houdende een opzegging, al of niet 'duidelijk en ondubbelzinnig' is. Als er in de ogen van een werknemer sprake is van een schadeplichtige of anderszins 'onjuiste' opzegging en de werknemer wil, om hem moverende redenen, de opzegging als zodanig in stand laten, kan een werknemer het standpunt innemen dat de verklaring van de werkgever, gelet op alle omstandigheden, in alle redelijkheid als een opzegging moet worden uitgelegd én als zodanig heeft te gelden.