

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst op eigen initiatief opgezegd. Beroep op (rechts)dwaling slaagt niet. Geen oorzakelijk verband tussen de rechtsdwaling bij werknemer over de duur van zijn arbeidsovereenkomst (bepaalde dan wel onbepaalde tijd) en zijn plan om voor zichzelf te beginnen.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 februari 2016 voor de bepaalde tijd van een jaar in dienst getreden bij werkgever in de functie van winkel-/marktslager. De eerste arbeidsovereenkomst is verlengd voor de duur van 14,5 maanden, eindigend op 15 april 2018. In januari, februari en maart 2018 hebben partijen erover gesproken dat werknemer na 15 april 2018 als zelfstandig ondernemer gaat werken en de marktstandplaats van werkgever overneemt. Op 13 april 2018 heeft werknemer de sleutel voor de stroomkast op de markt op naam van werkgever bij de gemeente ingeleverd. Hij heeft deze direct op eigen naam weer in ontvangst genomen. Na 15 april 2018 is gebleken dat werknemer de financiering van de eigen onderneming niet rond kon krijgen. Begin mei 2018 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst niet per 15 april 2018 is beëindigd, maar dat op grond van de ketenregeling sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief heeft opgezegd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat uit de feiten en omstandigheden van deze zaak de uitdrukkelijke – zowel aan werkgever als aan derden geuite – wil van werknemer is af te leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en wel naar zijn wens (om voor zichzelf te beginnen) en op zijn initiatief. Werkgever heeft dit redelijkerwijs mogen begrijpen uit de consistente uitingen en gedragingen van werknemer. Het hof oordeelt in gelijke zin. De omstandigheid dat werknemer – en ook werkgever – in de onjuiste veronderstelling verkeerde dat zijn arbeidsovereenkomst per 15 april 2018 van rechtswege zou eindigen, doet daar niet aan af. In wezen doet werknemer aldus een beroep erop dat hij heeft gedwaald omtrent het recht, waar dit bepaalt dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 februari 2018 gold als zijnde aangegaan voor onbepaalde tijd. Voor een behoorlijk verloop van het rechtsverkeer wordt evenwel als uitgangspunt genomen dat een beroep op rechtsdwaling in het algemeen niet kan worden aanvaard. Werknemer heeft geen feiten en omstandigheden gesteld die, indien bewezen, tot de conclusie kunnen leiden dat in deze zaak een uitzondering op dit uitgangspunt moet worden gemaakt, aldus het hof. Werknemer heeft cassatieberoep ingesteld.

Conclusie A-G Van Peursem

De A-G overweegt als volgt. Werknemer heeft gesteld dat hij zijn plannen voor een zelfstandige toekomst maakte omdat hij van werkgever had begrepen dat het dienstverband per 15 april 2018 eindigde; dat had werkgever immers zo vermeld in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. De nadelige gevolgen van een dergelijke misvatting bij werknemer, die door werkgever is veroorzaakt, komen uiteindelijk voor rekening van werkgever, aldus werknemer. Op grond daarvan gaat het middel ervan uit dat er in deze zaak sprake is van (rechts)dwaling bij werknemer ten aanzien van de duur van zijn arbeidsovereenkomst die te wijten is aan een inlichting van werkgever in de zin van artikel 6:228 lid 1 onder a BW. De A-G overweegt dat dit feitelijke grondslag mist in de bestreden uitspraak, nu in de zaak niet is gesteld door werknemer of vastgesteld door het hof dat (a) de rechtsdwaling bij werknemer over de duur van zijn arbeidsovereenkomst *te wijten is aan een inlichting van werkgever* en dat (b) er sprake is van een causaal *condicio sine qua non*-verband tussen deze rechtsdwaling bij werknemer en zijn plannen voor een zelfstandige toekomst.

Ad a: geen (rechts)dwaling die te wijten is aan een inlichting van werkgever

Een beroep op dwaling zal meestal worden afgewezen, omdat zij niet verschoonbaar is of voor risico van de dwalende komt. Wanneer echter de wederpartij van de dwalende een mededeling over de bewuste rechtsregel heeft gedaan (vgl. art. 6:228 lid 1 sub a BW) of heeft gezwegen waar zij behoorde te spreken (vgl. art. 6:228 lid 1 sub b BW), dan heeft een dwalingsberoep een goede kans van slagen. Volgens het hof heeft werknemer geen feiten of omstandigheden gesteld die tot het oordeel kunnen leiden dat sprake is van verschoonbare rechtsdwaling of een dwaling die niet voor zijn risico behoort te komen. Het onderdeel mist dus feitelijke grondslag. In het middel leest de A-G namelijk geen voldoende kenbare klacht gericht tegen het oordeel dat door werknemer geen feiten en omstandigheden zijn gesteld die de conclusie kunnen rechtvaardigen dat ruimte is om een uitzondering op de hoofdregel aan te nemen. Maar ook als het onderdeel wel zo opgevat moet worden, kan dit volgens de A-G geen doel treffen. Uit het enkele gegeven dat het hof als feit heeft vastgesteld dat in de tweede arbeidsovereenkomst stond vermeld dat het dienstverband per 15 april 2018 eindigde, volgt niet zonder meer dat werknemer door een mededeling van werkgever in de onjuiste veronderstelling is gebracht dat de overeenkomst van rechtswege eindigde. En evenmin dat er alleen al daarom sprake is van dwaling, die verschoonbaar was en niet voor risico van werknemer komt.

Ad b: geen causaal condicio sine qua non-verband

Belangrijker lijkt de A-G dat ook niet is gesteld door werknemer of vastgesteld door het hof dat er een oorzakelijk verband is tussen de rechtsdwaling bij werknemer over de duur van zijn arbeidsovereenkomst en zijn plannen om voor zichzelf te beginnen. Het hof stelt hier vast dat volgens de eigen stellingen van werknemer de conclusie die hij verbond aan de uitlatingen van werkgever, namelijk dat werkgever kritisch over hem was en hij het gevoel had dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet wilde voortzetten – werkgever stelt overigens die uitlatingen niet als kritiek te hebben bedoeld, maar als zoektocht om de omzet te kunnen verhogen – de oorzaak was van zijn plannen voor een zelfstandige toekomst. *Dat* is in de ogen van het hof de

reden voor zijn beëindigingswil en niet dat hij dwaalde over de duur van zijn arbeidsovereenkomst. De A-G acht deze beredenering niet onbegrijpelijk.

De A-G overweegt nog dat gesteld noch gebleken is dat werkgever begreep of moest begrijpen dat het punt waaromtrent werknemer (volgens werknemer) dwaalde (einde arbeidsovereenkomst van rechtswege) voor hem mede van doorslaggevende betekenis was voor zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst. De conclusie is dat de klachten niet kunnen slagen. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 Wet RO).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 25-09-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1525

Zaaknummer: 19/04035

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders en T.H. Tanja-van den Broek

Advocaten: J. de Jong van Lier

Wetsartikelen: 3:35 BW, 3:37 BW, 6:228 BW en 7:668a BW