

RECHTSPRAAK

Geen duidelijk- en ondubbelzinnigheidsmaatstaf vereist bij opzeggingsverklaring werkgever. Beëindigingsverklaring heeft pas werking vanaf het moment dat zij de werknemer bereikt.

Feiten

Werknemer is op 3 oktober 2016 bij Adede in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van senior archeoloog/KAM/assistent OCE met een salaris van € 4.000 bruto per maand op basis van een 40-urige werkweek. In een brief van 21 december 2018 (hierna: de brief) met als kop de tekst “Ontslag wegens sluiting ADEDE Nederland”, heeft Adede aan werknemer bericht: “(...) 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 ADEDE bvba 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.(...)”

Deze zaak gaat over de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen werkgever Adede en werknemer is geëindigd door een brief van Adede. Werknemer stelt dat hij deze brief niet heeft begrepen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst en dat hem niet kan worden tegengeworpen dat Adede de brief wel zo had bedoeld. Het hof heeft geoordeeld dat werknemer uit de bewoordingen van de brief had moeten begrijpen dat Adede de arbeidsovereenkomst met deze brief met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. De arbeidsovereenkomst is dan ook per datum van de brief geëindigd.

In cassatie gaat het voornamelijk over de vraag of de volgens vaste rechtspraak geldende maatstaf ter beantwoording van de vraag of een werknemer vrijwillig zijn arbeidsovereenkomst heeft willen beëindigen (de ‘duidelijk- en ondubbelzinnigheidsmaatstaf’), óók geldt in het geval dat de werkgever stelt de arbeidsovereenkomst te hebben opgezegd, terwijl de werknemer dat niet zo heeft begrepen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Geen duidelijk- en ondubbelzinnigheidsmaatstaf vereist bij opzeggingsverklaring werkgever

Volgens vaste rechtspraak moet ter 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. 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.

Ontvangsttheorie: artikel 3:37 lid 3 BW van toepassing bij opzeggingshandeling werkgever.

Onderdeel 1D komt op tegen het oordeel van het hof in r.o. 3.7.2 dat de arbeidsovereenkomst door de brief (van 21 december 2018) door opzegging is geëindigd per die datum. Het onderdeel klaagt onder meer dat het hof aldus heeft miskend dat de ontvangsttheorie van artikel 3:37 lid 3 BW van toepassing is bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, hetgeen meebrengt dat de opzegging pas effect kan hebben op het moment dat zij de werknemer heeft bereikt, in dit geval dus op 31 december 2018, en/of dat het hof heeft miskend dat een ontslag/opzegging met terugwerkende kracht niet mogelijk is. Deze klacht slaagt. Op grond van artikel 3:37 lid 3 BW heeft de in de brief van de werkgever vervatte beëindigingsverklaring pas werking vanaf het moment dat zij de werknemer heeft bereikt. Het hof is uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting door aan te nemen dat deze verklaring reeds werking had vanaf de datum waarop de brief was gedateerd. De werkgever zal worden veroordeeld tot loondoorbetaling en het verschaffen van salarisspecificaties tot en met 31 december 2018.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 26-01-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:111

Zaaknummer: 22/03165

Rechters: C.H. Sieburgh, M.V. Polak, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide en S.J. Schaafsma

Advocaten: I.L.N. Timp en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 3:37 BW en 7:667 BW