

## HR 12 september 1986, ECLI:NL:HR:1986:AC2628, NJ 1987/267 (Bekijk 't maar)

Wetsartikelen:	Art. 3:33, 35; art. 6:2 lid 2 BW
Kernwoorden:	Wilsvertrouwensleer; ontslagneming; gerechtvaardigd vertrouwen; nadeelvereiste
Kern:	Of een werkgever moet onderzoeken of de vrijwillige ontslagneming door de werknemer werkelijk gewild is, hangt van de omstandigheden van het geval af. Ook als de werkgever gerechtvaardigd vertrouwt op het overeenstemmen van wil en verklaring, kan hij onder bijzondere omstandigheden toch gehouden zijn de werknemer terug te nemen in geval hij daardoor geen nadeel zou lijden.
W.H. van Boom ©   versie 1   december 2022	

### 1. Casus en uitspraak

Een vrachtwagenchauffeur is al bijna acht jaar naar tevredenheid in dienst bij zijn werkgever als hij na een lange internationale rit met zijn vrachtauto op zaterdag 1 mei 1982 aankomt bij het bedrijf van de werkgever. De chauffeur was de rit met de vrachtwagen in een andere plaats begonnen, omdat daar de vrachtauto stond. Zijn eigen auto stond dus in die andere plaats en hij meende dat was afgesproken dat er bij terugkomst iemand zou zijn om hem terug te rijden naar zijn eigen auto. Er ontstond wat commotie over de vraag of er inderdaad iemand beschikbaar was om hem terug te rijden. Ter plekke belt de werknemer met twee van zijn leidinggevenden en in die gesprekken laat hij zijn boosheid merken. Na afloop van de telefoongesprekken zegt de chauffeur tegen een aanwezige collega: "Ik pak mijn zootje je bekijkt het maar, en ik kom niet meer terug". De chauffeur pakt inderdaad zijn persoonlijke spullen, die hij normaalgesproken in de vrachtwagen laat liggen, en vertrekt. Hij laat maandag en dinsdag niets van zich horen. Daarop stuurt de werkgever op dinsdag een brief waarin staat: "U hebt zich op maandag 3 mei 1982 niet op Uw werk gemeld, nadat U op de zaterdag daarvoor tegenover een van onze medewerkers had verklaard niet meer te komen. Kennelijk stelt U geen prijs meer op het dienstverband en wij beschouwen dit dan ook met ingang van 3 mei 1982 als beëindigd".

De werknemer start een procedure tot loondoorbetaling. Hij stelt zich op het standpunt dat de overeenkomst niet is geëindigd en de werkgever dus gehouden is om het loon te betalen. Kantonrechter en in hoger beroep de rechtbank wijzen de vordering af. De rechtbank komt tot het oordeel dat zelfs als het waar is dat de werknemer op die zaterdag zodanig over zijn toeren was dat sprake was van een geestelijke stoornis, hij zelf had verklaard op de maandag weer uitgerust en tot zichzelf gekomen was. De werkgever mocht de uitingen van de werknemer in de gegeven omstandigheden opvatten als een ontslagneming op staande voet. De werkgever had nog had afgewacht of de werknemer op zijn schreden zou terugkeren. Nu dat niet gebeurde, mocht de werkgever de ontslagneming als een serieus gemeente ontslagneming opvatting en mocht zij de

werknemer aan diens verklaring houden. De rechtbank vindt daarbij niet relevant of de werknemer die maandag wel of niet weer op het werk had moeten verschijnen.

De werknemer gaat in cassatie. Daar betreft hij de stelling dat de werkgever meer had moeten doen om te verifiëren of de werknemer bij zijn besluit wilde blijven. De werkgever had zich met redelijke zorgvuldigheid ervan moeten vergewissen of de werknemer met de mededeling en het wegblijven inderdaad de bedoeling had om ontslag te nemen; de werkgever had de uitingen alleen als ontslagneming mogen opvatten als de uitingen werkelijk op geen enkele andere wijze begrepen hadden kunnen worden. De Hoge Raad oordeelt dat het aan de feitenrechter is om te beoordelen wat in de gegeven omstandigheden van de ontvanger van de verklaring mag worden verwacht en die heeft hier nu eenmaal geoordeeld dat de werkgever de verklaring serieus mocht nemen:

*“(...) De vraag in hoeverre op een werkgeefster een onderzoeksplicht rust ter zake van de werkelijke bedoeling van de mededelingen of gedragingen van haar werknemer, waaruit zij een ontslagneming heeft menen te mogen afleiden, kan slechts worden beantwoord in het licht van de omstandigheden en is derhalve sterk verweven met de feiten. Dat de Rechtbank in het onderhavige geval niet heeft aangenomen dat [verweerster] in enige onderzoeksplicht is tekort geschoten, geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting. Het is in het licht van de gedingstukken ook niet onbegrijpelijk, mede gelet op de functie van de onderhavige werknemer, die meebrengt dat hij in beginsel geacht kan worden over voldoende vaardigheden te beschikken om de draagwijdte van zijn verklaringen en gedragingen te overzien, alsmede op de omstandigheid dat hier aan de werknemer nog enige tijd is gelaten om op zijn verklaring terug te komen. In het oordeel van de Rechtbank ligt voorts besloten dat [eiser] heeft moeten begrijpen hoe zijn mededelingen en gedragingen door [verweerster] zouden worden opgevat. Voor zover het onderdeel een andere eis bedoelt te stellen, vindt het geen steun in het recht. (...)”*

Ten slotte betoogt de werknemer nog dat de rechtbank had moeten onderzoeken of de werkgever enig *nadeel* zou lijden wanneer zij de werknemer niet aan diens verklaring zou mogen houden. Als dat nadeel er namelijk niet was, zouden de eisen van de goede trouw (de redelijkheid en billijkheid) eraan in de weg staan dat de werknemer aan zijn verklaringen gehouden zou worden. De Hoge Raad is van oordeel dat dit nadeelvereiste in algemene zin wel een rol kan spelen in dit soort gevallen, maar dat er in dit geval te weinig aanleiding was om het mee te wegen:

*“(...) [het betoog van de werknemer] berust op de opvatting dat een werkgeefster die de uitingen van haar werknemer heeft opgevat en in de gegeven omstandigheden mogen opvatten als een ontslagneming zonder dat is vastgesteld dat deze werknemer dit ook inderdaad zo bedoelde, hem slechts dan aan deze ontslagneming mag houden, wanneer zij in gerechtvaardigd vertrouwen op de bij haar gewekte schijn iets heeft gedaan of nagelaten waardoor zij bij ongedaanmaking van de ontslagneming in een ongunstiger toestand zou komen dan waarin zij zonder die ontslagneming zou hebben verkeerd. Deze opvatting is in zoverre juist dat de eisen van de goede trouw in verband met de ingrijpende gevolgen die een eenzijdige ontslagneming op staande voet in beginsel voor de werknemer heeft, kunnen meebrengen dat de werkgeefster, hoezeer zij de betreffende uitingen als een ontslagneming heeft opgevat en mocht opvatten, de werknemer toch niet aan die ontslagneming mag houden indien er niet aan haar zijde sprake is van nadeel als in het onderdeel weergegeven. Dit zal in het bijzonder het geval zijn indien de werknemer, toen hij deze uitingen deed, niet in staat was zijn wil te bepalen, omdat hij toen in een hevige gemoedsbeweging verkeerde of handelde onder de invloed van een stoornis van zijn geestvermogens. De Rechtbank heeft echter niet vastgesteld dat zich hier een zodanig geval voordeed, doch is integendeel ervan uitgegaan dat [eiser], zo hij een niet bedoelde verklaring zou hebben afgelegd, in elk geval voldoende gelegenheid heeft gehad daarop terug te komen. (...)”*

## 2. Commentaar

Voor een gerichte rechtshandeling zoals een eenzijdige beëindiging van het dienstverband is een *verklaring* nodig waar een *wil* aan ten grondslag ligt die gericht is op het *rechtsgevolg* van de rechtshandeling. De verklarende partij kan worden gehouden aan zijn verklaring omdat hij het rechtsgevolg heeft gewild. Als er wel een verklaring is maar de daarmee overeenstemmende wil bij de verklarende partij ontbreekt, ontbreekt een van de twee elementen die art. 3:33 BW eist voor de geldigheid van de rechtshandeling. Is het ontbreken van de vereiste wil terug te voeren op een stoornis van de geestvermogens van de verklarende partij, dan kan onder de voorwaarden die art. 3:34 BW stelt, de rechtshandeling worden vernietigd. Een woedeuitbarsting die een redelijke waardering van de betrokken belangen belet of die maakt dat iemand iets zegt dat hij niet meent, kan onder art. 3:34 BW vallen.

Voor de ontbrekende wil kan op grond van art. 3:35 BW echter een alternatieve grondslag voor de binding aan de verklaring worden gevonden in het gerechtvaardigd vertrouwen van de ontvanger van de verklaring. Als deze ontvanger, degene tot wie de verklaring was gericht, in de gegeven omstandigheden een betekenis aan de verklaring redelijkerwijs mocht toekennen die in overeenstemming was met de verklaring, dan kan het ontbreken van een wil worden 'geheeld'. In dat geval is niet de wil van de verklarende partij de grondslag voor geldigheid van de rechtshandeling – die wil ontbreekt immers – maar het gerechtvaardigd vertrouwen bij de ontvanger op het wél aanwezig zijn van die wil bij de verklarende partij. Als de ontvanger van een verklaring ziet dat de verklarende partij woedend is, zal het vertrouwen op het overeenstemmen van wil en verklaring niet altijd gerechtvaardigd zijn. Laat de ontvanger de verklarende partij echter enige tijd afkoelen, dan kan het vertrouwen juist weer wel gerechtvaardigd worden: de verklarende partij heeft tijd gehad om alsnog te willen of de verklaring terug te nemen. In dat verband kan het op de weg van de ontvanger liggen om actief te *onderzoeken* of de verklarende partij werkelijk heeft gewild of alsnog wil wat hij heeft verklaard. Dit subtiele samenspel van wil en gerechtvaardigd vertrouwen als alternatieve grondslagen voor binding aan een verklaring, noemen we de *wilsvertrouwensleer*. Iemand die iets verklaart dat hij niet wil, kan dus gehouden worden aan de verklaring als er voor de ontvanger van de verklaring redelijke gronden zijn om te menen dat het rechtsgevolg werkelijk gewild is.

In de onderhavige zaak had de werkgever geen onderzoek gedaan, maar werd slechts afgewacht of de werknemer op zijn woorden zou terugkomen. Advocaat-generaal Franx meende dat de rechtbank hier te coulant was geweest voor de werkgever; hij adviseerde de Hoge Raad in zijn conclusie om het vonnis te vernietigen.<sup>1</sup> Omdat de consequenties van een vrijwillige ontslagneming ingrijpend zijn voor een werknemer, moet een werkgever méér doen dan alleen maar afwachten. De bedoeling tot vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer mag, gelet op de ernstige gevolgen voor laatstgenoemde, door de werkgever in situaties als de onderhavige niet te gauw worden aangenomen, aldus de A-G. Het was een kleine moeite geweest voor de werkgever om op maandag de telefoon te pakken en na te bellen. De Hoge Raad volgt de A-G niet: het is aan de feitenrechter om te bepalen wat in concreto van de werkgever mag worden verwacht. Bovendien, zo overweegt de Hoge Raad in essentie, kan een vrachtwagenchauffeur geacht kan worden over voldoende vaardigheden te beschikken om de draagwijdte van zijn verklaringen en gedragingen te overzien.<sup>2</sup> Als hij dan de tijd die hem wordt gelaten om spijt te krijgen en terug te komen op zijn

---

<sup>1</sup> Zie de Conclusie (ECLI:NL:PHR:1986:AC2628) onder 4.

<sup>2</sup> Als een werknemer de taal niet machtig is en zijn handtekening plaatst onder een vrijwillige ontslagneming met finale afrekening, zal de onderzoeksplicht van de werkgever naar de werkelijke wil van de verklarende partij allicht zwaarder wegen. Zie HR 14 januari 1983, ECLI:NL:HR:1983:AG4523, *NJ* 1983/457: de werkgever zal er zich met redelijke

verklaring, niet benut, dan moet hij begrijpen dat zijn mededelingen en gedragingen als een serieuze ontslagneming worden opgevat.

Wat betreft de overwegingen van de Hoge Raad over het nadeel, moet allereerst worden benadrukt dat deze overwegingen niet gaan over het nadeel dat de werknemer ondervindt als deze gehouden kan worden aan zijn verklaring. Dat nadeel wordt meegewogen bij de vraag of de werkgever gerechtvaardigd mag vertrouwen op de verklaring. Een werkgever kan natuurlijk begrijpen dat een vrijwillige ontslagneming nadelen voor een werknemer met zich kan brengen (afhankelijk van de arbeidsmarktsituatie en de capaciteiten van de werknemer), en dat is van invloed op de mate waarin de werkgever gerechtvaardigd mag vertrouwen op die verklaring.<sup>3</sup> Is sprake van een voorzienbaar risico op nadeel zoals werkeloosheid en is de werknemer zichtbaar geëmotioneerd op het moment van de verklaring, dan pleiten die twee omstandigheden tegen de ‘helende werking’ van art. 3:35 BW.

De overwegingen van de Hoge Raad gaan over een ander nadeel, te weten de vraag of van belang is of de werkgever enig nadeel zou lijden als hij de werknemer zou moeten toelaten om terug te komen op zijn verklaring.<sup>4</sup> Denkbaar is dat een werkgever die volledig gerechtvaardigd vertrouwt op het overeenstemmen van wil en verklaring, en die dus in beginsel de werknemer mag houden aan het ontslag, de werknemer tóch moet terugnemen. De eisen van de redelijkheid en billijkheid kunnen dat met zich brengen, vanwege de ingrijpende gevolgen voor de werknemer en het ontbreken van enig nadeel bij de werkgever als hij de werknemer zou moeten terugnemen. Of deze uitzonderlijke toepassing van de beperkende werking van redelijkheid en billijkheid aan de orde is, zal van de weging van de concrete omstandigheden afhangen. Wat betreft de aard van het nadeel kan worden gedacht aan de situatie dat de werkgever al iemand anders heeft aangenomen op de betreffende functie en van de werkgever niet kan worden gevergd dat deze voortaan twee personen in dienst heeft.

---

zorgvuldigheid van moeten vergewissen, of de werknemer heeft begrepen dat zijn instemming met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gevraagd.

<sup>3</sup> Vgl. ook HR 28 mei 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2921, *NJ* 1999/509, r.o. 3.3: een werkgever mag slechts erop vertrouwen dat een individuele werknemer heeft ingestemd met een voorstel tot salarisverlaging, zonder voorafgaand overleg met de werknemers gedaan op een door de werkgever met het voltallig personeel gehouden vergadering, indien uit de verklaringen of gedragingen van die werknemer tijdens of na de vergadering *ondubbelzinnig* blijkt van aanvaarding van het voorstel.

<sup>4</sup> Zie over de ontwikkeling van het nadeelvereiste Asser/Sieburgh 6-III 2022/136.