

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/105892>

Please be advised that this information was generated on 2019-11-17 and may be subject to change.

Eenzijdige ontslagname door een aan een geestelijke stoornis lijdende werknemer: Westhoff/Spronsen *revisited*

HR 15 november 2002, NJ 2003, 60, JAR 2002/295
(Sietses BV/Sneek)

Eenzijdige ontslagname; geestelijke stoornis werknemer; beperkende werking van redelijkheid en billijkheid; nadeelsvereiste

1 Feiten; oordelen kantongerecht en rechtbank

De voor deze bespreking relevante feiten zijn in enkele zinnen samen te vatten. Sneek is op 1 maart 1988 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Sietses BV. In april/mei 1997 werd hij ziek. In september van hetzelfde jaar hervatte hij zijn werkzaamheden. Op 17 oktober 1997 deelde hij aan de directeur van Sietses BV, Kramer, mee dat hij ontslag wenste te nemen. Sietses BV bevestigde dit ontslag bij brief van 20 oktober 1997. Bij brief van 1 maart 1998 heeft de gemachtigde van Sneek de ontslagname vernietigd op grond van het feit dat Sneek op het moment van die mededeling leed aan een psychische stoornis, waardoor hij niet in staat was zijn wil te bepalen. Met ingang van 25 mei 1998 ontving Sneek een WAO-uitkering. Op 9 maart 2001 heeft Sietses BV – na van de RDA een ontslagvergunning te hebben gekregen – de arbeidsovereenkomst met Sneek opgezegd.

Sneek heeft voor maart 2001 reeds een procedure bij het kantongerecht te Hoorn aanhangig gemaakt. Hij vorderde onder meer dat de kantonrechter voor recht zou verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen Sneek en Sietses BV voortduurde en dat laatstgenoemde loon/ziekengeld moet betalen vanaf oktober 1997 tot aan het moment dat de loondoorbetalingsverplichting door de WAO-uitkeringsinstantie werd overgenomen. De kantonrechter wees bij vonnis van 6 maart 2000 de vordering van Sneek af, omdat Sietses BV naar zijn oordeel niet had behoeven te begrijpen dat Sneek in oktober 1997 ontslag had genomen onder invloed van een geestelijke stoornis. De rechtbank te Alkmaar wees de loonvordering van Sneek toe voor de periode van 10 november 1997 tot 9 maart 2001. Volgens de rechtbank mocht – kort gezegd – namelijk als een vaststaand feit worden aangenomen dat Sneek op het moment dat hij verklaarde ontslag te nemen, leed aan een psychische stoornis. Een dergelijke verklaring wordt vermoed onder invloed van de stoornis te zijn gedaan, indien de rechtshandeling voor de geestelijk gestoorde nadelig was, tenzij het nadeel op het tijdstip van de rechtshandeling redelijkerwijze niet was te voorzien (vgl. art. 3:34 lid 1 BW, tweede zin).

Een eenzijdige ontslagname is in het algemeen nadelig voor een werknemer. Sneek heeft dus terecht een beroep gedaan op het ontbreken van een met zijn verklaring overeenstemmende wil ten tijde van het ontslag. Resterde de vraag of Sietses BV, door handelen of nalaten op het gerechtvaardigd vertrouwen dat het dienstverband geëindigd was, in een nadeliger positie was komen te verkeren dan waarin zij zou hebben verkeerd, indien zij dit vertrouwen niet zou hebben gehad. Van een dergelijk nadeel was volgens de rechtbank bij Sietses BV geen sprake.

2 Oordeel Hoge Raad

Het arrest van de Hoge Raad is om twee overwegingen van belang. Allereerst liet hij zich uit over de betekenis van de woorden 'tenzij het nadeel op het tijdstip van de rechtshandeling redelijkerwijze niet was te voorzien' in artikel 3:34 lid 2, tweede zin BW. Zij moesten volgens de Hoge Raad worden uitgelegd als 'tenzij het nadeel naar objectieve maatstaven redelijkerwijs niet voorzienbaar was'. Het vertrouwensbeginsel is in verband met artikel 3:34 BW lid 2 dus niet relevant. Deze uitleg ligt in het wettelijk systeem mede gelet op de onderscheiden bewijsposities van partijen besloten, zoals advocaat-generaal en Hoge Raad concluderen. Over de juistheid van dit standpunt valt nauwelijks te discussiëren en daarom komt in het vervolg van deze annotatie de kwestie niet meer aan bod. Vervolgens overwoog de Hoge Raad onder verwijzing naar Westhoff/Spronsen¹ dat in een geval waarin de werknemer die verklaart ontslag te nemen, niet in staat was daartoe zijn wil te bepalen ten gevolge van een stoornis van zijn geestvermogens, het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan zijn dat de werkgever, hoe zeer hij ook de desbetreffende uitingen heeft opgevat en heeft mogen opvatten als een ontslagname, de werknemer daaraan houdt, indien niet aan de zijde van de werkgever sprake is van nadeel. De rechtbank had voorts geen blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting door de afwezigheid van nadeel niet doorslaggevend te achten voor een beroep van Sietses BV op artikel 3:35 BW, nu vaststond dat Sneek door zijn geestelijke stoornis zijn wil ten aanzien van zijn ontslagname niet kon bepalen.² Sneek slaagt, waar Westhoff faalde, omdat in cassatie onbestreden was dat Sneek leed aan een geestelijke stoornis op het moment van de ontslagname en dat Sietses BV nog geen nadeel had geleden.

1 HR 12 september 1986, NJ 1987, 267, m.nt. PAS; Ars Aequi 1987-2, p. 99 e.v., m.nt. J.H. Nieuwenhuis. Zie overigens ook: HR 15 april 1988, NJ 1988, 951, m.nt. PAS (Ben Amran/Silversteyn).

2 De Hoge Raad casseerde desondanks de uitspraak van de rechtbank, omdat zij geen aandacht had besteed aan het beroep op matiging door Sietses BV en daaraan ongemotiveerd was voorbijgegaan.

3 Annotatie

3.1 Het is in rechtspraak en literatuur lange tijd stil geweest met betrekking tot de vraag of een werkgever een aan een geestelijke stoornis lijdende werknemer aan diens opzegging mag houden. Het was blijkbaar *communis opinio* in de juridische wereld dat de Hoge Raad in Westhoff/Spronsen het laatste woord daarover had gesproken, ook al werd uit de formulering van een later arrest (Ritico)³ wel eens afgeleid dat de Hoge Raad de nadeelseis niet meer zou hanteren. De zaak Sietses BV/Sneek stelde het college na jaren van stilzwijgen in staat om zich weer eens over deze vraag uit te laten. De Hoge Raad nam de relevante overwegingen uit Westhoff/Spronsen ten aanzien van het nadeelsvereiste bijna letterlijk over. Dat is waarschijnlijk de reden dat de onderhavige uitspraak van de Hoge Raad slechts summiere reacties in de literatuur heeft uitgelokt.⁴ In Sietses BV/Sneek was niet de vraag aan de orde of al dan niet een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van Sneek aanwezig was c.q. of Sietses BV al dan niet in haar onderzoeksplicht was tekortgeschoten. Ook dan kan – naast bijvoorbeeld de aard van de rechtshandeling, de bijzondere (on)deskundigheid van partijen en de met de handeling verbonden voor- en nadelen voor de bij de handeling betrokken partijen – als omstandigheid het door partij en over en weer te lijden nadeel een rol spelen bij de beoordeling of, en zo ja, in welke mate een onderzoeksplicht ontstaat. Opmerkelijk is dat Rutgers in zijn behandeling van de ‘opzeggingsjurisprudentie’ in *Sociaal Recht* geheel daaraan voorbijgaat. Naarmate de vertrouwende partij meer voordeel heeft van een handeling en deze voor de verklarende duidelijk nadeliger is (zoals in het geval van ontslagname door een werknemer die niet in staat is zijn wil te bepalen), is het vertrouwen op de verklaring minder snel gerechtvaardigd. Anders dan Rutgers die zonder meer uitgaat van een onderzoeksplicht (al dan niet als een nadere invulling van het hoofdcriterium dat de verklaring duidelijk en ondubbelzinnig moet zijn), stelt Hartkamp dat de beoordeling of een onderzoeksplicht ontstaat en hoever zij reikt, afhankelijk is van de omstandigheden van het geval.⁵ Het gaat te ver, zoals Hardy naar aanleiding van Sietses BV/Sneek in *NTBR* stelt, dat de Hoge Raad zijn lijn lijkt te hebben verlaten en geen onderzoeksplicht van de werkgever aanneemt.⁶ Uitgangspunt van Westhoff/Spronsen en Sietses BV/Sneek is dat de werk-

3 HR 25 maart 1994, NJ 1994, 390 (Ritico). Zie vooral ook de conclusie van A-G Vranken die uitvoerig op de nadeelseis inging.

4 P. Abas, WPNR 2003/6522, p. 173-174; R. Hardy, NTBR 2003/2, p. 125-126; D.J. Buijs, Sociaal Recht 2003-1, p. 21-23.

5 D.J. Rutgers, Ontslagrecht. De beëindigingsovereenkomst terzake de arbeidsovereenkomst, Sociaal Recht 2003-1, p. 7. Asser-Hartkamp 4-II (Algemene leer der overeenkomsten), elfde druk (2002), nr. 110-111.

6 Hardy, NTBR 2003/2, p. 126.

nemer aan zijn opzegging is gebonden. Het al dan niet lijden van nadeel is geen voorwaarde voor de eventuele geldigheid van de rechtshandeling (de opzegging). De afwezigheid van nadeel aan de zijde van de werkgever kan echter met zich brengen dat eisen van redelijkheid en billijkheid hem – hoe gerechtvaardigd zijn vertrouwen ook was – beletten dat hij de werknemer aan zijn verklaring mag houden. Welke gevolgen uit de opzegging voortvloeien, hangt kortom af van de omstandigheden van het geval. Het nadeelsvereiste staat daarmee nog steeds fier overeind als een van de aanknopingspunten aan de hand waarvan de rechter moet beoordelen of de weegschaal in het voordeel van de vertrouwende partij, de werkgever, of in die van de werknemer dient door te slaan.⁷ Een dergelijke genuanceerde benadering past in het huidige tijdsgewricht. Voor andere rechtsfiguren (zoals wederzijdse dwaling en onvoorziene omstandigheden) is reeds eerder bepleit dat niet gekozen moet worden voor een radicale oplossing als vernietiging, ontbinding of ongeldigheid, maar voor aanpassing, zodat het nadeel in een bepaalde verhouding over de contractspartijen kan worden verdeeld. Als een werknemer onder invloed van een geestelijke stoornis zijn ontslag neemt en de werkgever in reactie daarop slechts een advertentie voor de vacature heeft geplaatst, lijkt de oplossing voor de hand te liggen dat redelijkheid en billijkheid meebrengen dat de werkgever zich niet op het ontslag mag beroepen, indien de werknemer bijvoorbeeld de advertentiekosten voor zijn rekening neemt.⁸ Deze oplossing lijkt op de algemene regeling in het Duitse BGB. Op grond van paragraaf 119 is in het geval de handelende persoon iets anders verklaarde dan hij wilde, de wilsverklaring, *in casu* de ontslagname, vernietigbaar. Degene die een beroep op vernietiging doet, is echter op grond van paragraaf 122 verplicht de *Vertrauensschade* te vergoeden, dat wil zeggen het nadeel dat is geleden als gevolg van het vertrouwen op de geldigheid van de wilsverklaring (het zogeheten negatief contractsbelang). De rechtvaardiging van deze schadevergoedingsplicht is volgens Zimmermann in navolging van Canaris ‘the fact that the invalidity [...] is attributable to the “sphere” of the maker of the declaration’.⁹

- 7 Zie Asser-Hartkamp 4-II (Algemene leer der overeenkomsten), elfde druk (2001), nr. 122. Voor de uitvoerige discussies in de jaren tachtig Asser-Hartkamp 4-II (Algemene leer der overeenkomsten), negende druk (1993), nr. 111 e.v.; Nieuwenhuis, *Ars Aequi* 1987-2, p. 102-103; W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, twintigste druk, Deventer: Kluwer 2002, bewerkt door J.W.M. van der Grinten & W.H.A.C.M. Bouwens, p. 252-253.
- 8 Vgl. J.H. Nieuwenhuis, *Vernietigen, ontbinden of aanpassen*, WPNR 1995/6164 en 6165 en M.E.M.G. Peletier, *Rechterlijke vrijheid en partijautonomie*, Den Haag: Boom Juridische uitgeverij 1999, p. 40 e.v. en 117 e.v.
- 9 Palandt/Heinrichs, *Bürgerliches Gesetzbuch*, 61. neubearbeitete Aufl., München: Beck 2002, par. 122, Rdnr. 3-4. Zie R. Zimmermann, *The Law of Obligations. Roman Foundations of the Civilian Tradition*, Deventer/Boston: Juta and Co/Kluwer, repr. 1992, p. 602 (onder verwijzing naar C.W. Canaris, *Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht* (1991), p. 479 e.v. en 532 e.v.).

Zoals Nieuwenhuis al in 1987 betoogde, stond in het arrest Westhoff/Spronsen één woord te veel. De Hoge Raad bracht de nadeelseis in verband met de nadelige gevolgen die een *eenzijdige* ontslagname in beginsel voor de werknemer kan meebrengen (zie ook r.o. 4.7 in het vonnis van de rechtbank in de zaak Sietses BV/Sneek). De Hoge Raad lijkt zich bij de opvatting van de rechtbank aan te sluiten. Het is mijns inziens evenwel een ongeïrdheid de nadeelseis alleen te stellen bij een eenzijdige rechtshandeling (zoals de ontslagname) en niet bij een tweezijdige overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien een overspannen werknemer zijn werkgever om ontslag *verzoekt* en de werkgever gaat akkoord met dit verzoek, valt niet in te zien dat de eisen van redelijkheid en billijkheid – evenals in het geval dat de werknemer ontslag neemt – beletten dat de werkgever een beroep doet op de totstandgekomen rechtshandeling. De nadelige gevolgen voor de werknemer spelen in beide situaties. Rutgers bespreekt deze kwestie in zijn beschrijving van de vereisten voor de geldigheid van de beëindigingsovereenkomst in *Sociaal Recht* daarom ten onrechte niet.¹⁰

3.2 Het nadeelsvereiste in de ‘opzeggingsjurisprudentie’ fungeert als een verbijzondering van de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid uit artikel 6:248 lid 2 BW. Zoals bekend, wenste de wetgever dat de rechter terughoudendheid betracht bij de toepassing van lid 2. In navolging van deze wens schrijven de bewerkers van Van der Grintens *Arbeidsovereenkomstenrecht*¹¹ dat de werkgever slechts onder *uitzonderlijke* omstandigheden de werknemer niet aan diens ontslagname mag houden. Gelet op de nadelige gevolgen die voor een werknemer uit de eenzijdige ontslagname voortvloeien, mag van de rechter een niet al te starre houding verwacht worden. Uit het hier betoogde mag overigens worden afgeleid dat de verwerping van het nadeelsvereiste door Nieskens-Ispording mijns inziens geen navolging verdient. De door haar geïntroduceerde terminologie van het *fait accompli*, de gedraging van de wederpartij op grond van het vertrouwen, introduceert slechts nieuwe onzekerheid.¹²

10 Rutgers, *Sociaal Recht* 2003-1, p. 6-8; Nieuwenhuis, *Ars Aequi* 1987-2, p. 103-104; Y. Konijn, *Cumulatie of exclusiviteit? Een onderzoek naar de invloed van privaatrechtelijke leerstukken op de arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 1999, p. 136 neemt geen standpunt in. Zij constateert dat de rechtspraak geen duidelijk antwoord geeft op de vraag of het nadeelsvereiste ook van toepassing is in het geval van een meerzijdige rechtshandeling.

11 P. 253.

12 Zie B.W.M. Nieskens-Ispording, *Het fait accompli in het vermogensrecht*, Deventer: Kluwer 1991, p. 155.

3.3 Het niet honoreren van het gerechtvaardigd vertrouwen in het maatschappelijk en rechtsverkeer wordt soms in strijd met de rechtszekerheid geacht. Uiteraard geldt als uitgangspunt dat op een gerechtvaardigd vertrouwen mag worden voortgebouwd. Vranken heeft opgemerkt dat overwegingen van rechtszekerheid, doelmatigheid, hanteerbaarheid en prakti- kabiliteit in het burgerlijk recht vaak even belangrijk, zo niet belangrijker zijn dan rechtvaardigheidspostulaten.¹³ Ook op het terrein van het arbeidsrecht is rechtszekerheid een groot goed. Deze waarde dient meestal het belang van de economisch zwakke partij, de werknemers. Rechtszekerheid is echter geen absolute waarde. Nog niet zo heel lang geleden heeft de oud vice-president van de Hoge Raad, W. Snijders, zelfs erop gewezen dat de gedachte dat rechtszekerheid een algemene eis is die men aan het gehele privaatrecht kan stellen, definitief een illusie is gebleken.¹⁴ Van oudsher is er een streven naar evenwicht tussen de grondgedachten die het recht als geheel of een bepaald rechtsgebied beheersen. Vele beginselen kennen een tegenbeginsel. Op het gebied van het contractenrecht staat tegenover contractsvrijheid of partijautonomie bescherming van de zwakke partij of solidariteit. In het recht als geheel staat tegenover rechtszekerheid de billijkheid in het concrete geval. Afhankelijk van allerlei factoren, omstandighe- den en inzichten moet zich een bepaald evenwicht ontwikkelen tussen de twee uitersten. Indien de werkgever op grond van een gerechtvaardigd ver- trouwen nog geen nadere stappen heeft gezet (zoals het plaatsen van een advertentie, het aanstellen van een nieuwe werknemer, het uitvoeren van een reorganisatie van de werkzaamheden of iets dergelijks), is er vanuit het oogpunt van de billijkheid van het concrete geval (de belangen van een aan een geestelijke stoornis lijdende werknemer voor wie het ontslag ernstige gevolgen heeft, bijvoorbeeld geen werkloosheidsuitkering) weinig reden om dat vertrouwen zonder meer te beschermen. Het overwicht van de bil- lijkheid ten opzichte van de rechtszekerheid kan mede gerechtvaardigd worden vanuit het perspectief van achterliggende arbeidsrechtelijke begin- selen, zoals de bescherming van de sociaal kwetsbare of zwakke partij. Rechtszekerheid wijkt, indien nadeel aan de zijde van de werkgever ont- breekt, zeker als de werknemer niet in staat was zijn wil te bepalen. De rede- lijkheid en billijkheid brengen dan met zich dat de werkgever de werknemer niet aan zijn ontslagname mag houden. Vergelijkbare afwegingen komen inmiddels vaker voor op het gebied van het arbeidsrecht, zoals in het geval van werkgeversaansprakelijkheid in asbestzaken. Verjaringstermijnen wer- den in deze rechtspraak onderworpen aan de beperkende werking van de

13 J.B.M. Vranken, Algemeen deel, Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1995, nr. 103.

14 W. Snijders, De betrekkelijke waarde van de wet in euroland (oratie Amsterdam UvA), Amsterdam: Vossius-Pers 2002, p. 16 e.v.

redelijkheid en billijkheid. Uit de rechtszekerheid vloeit in beginsel voort dat strikt de hand moet worden gehouden aan de termijnen voor verjaring. De Hoge Raad heeft evenwel in een tweetal arresten van 28 april 2000 overwogen dat de redelijkheid en billijkheid zich onder bepaalde (strikte) omstandigheden kunnen verzetten tegen een beroep op het verstrijken van de absolute verjaringstermijn van artikel 3:310 BW.¹⁵ Misschien is het zoeken naar een evenwicht tussen de eisen van rechtszekerheid en van redelijkheid en billijkheid – in de woorden van Nieuwenhuis – een uiting van de belangrijkste zekerheid waarop het rechtsverkeer aanspraak mag maken, namelijk dat de kunst van het billijke in ere wordt gehouden.¹⁶

4 Conclusie

Tijdsverloop brengt soms met zich dat de Hoge Raad op zijn schreden moet terugkeren. De dogmatische oplossing die hij in Westhoff/Spronsen heeft gekozen om ongerechtvaardigde bevoordeling van de vertrouwende partij te voorkomen, is echter nog steeds de juiste. Zij is in overeenstemming met de ontwikkelingen in het moderne privaatrecht. Nadeel is een van de aanknopingspunten bij de beoordeling aan de hand van de eisen van redelijkheid en billijkheid of de werkgever zijn werknemer aan diens ontslagname mag houden, indien de werknemer lijdt aan een geestelijke stoornis. Op deze wijze wordt recht gedaan aan het evenwicht dat gevonden moet worden tussen rechtszekerheid en rechtvaardigheid in het concrete geval.

C.J.H. Jansen

15 HR 28 april 2000, NJ 2000, 430 en 431 (ARB); JOR 2000/162 en 163, m.nt. Jansen/Loonstra. Over deze arresten T. Hartlief, Verjaring, rechtszekerheid en billijkheid. Enkele beschouwingen naar aanleiding van HR 28 april 2000, NJ 2000, 430 en 431, NTBR 2001/2, p. 58-66 en A.C. van Schaick, *Actioni non natae praescribitur? Verjaring en redelijkheid en billijkheid*, WPNR 2000/6414, p. 592 e.v.

16 Nieuwenhuis, *Ars Aequi* 1987-2, p. 105.