

Art. 33⁽¹⁾

BW Boek 3

Een rechtshandeling vereist een op een rechtsgevolg gerichte wil die zich door een verklaring heeft geopenbaard.

Rechtshandeling, door
verklaring geopen-
baarde wil

Commentaar door: mr. W.J.M. van Tongeren

A. Inleiding**A**

Ontslag nemen, ontslagnamen, ontslagneming, ontslag op verzoek: dit zijn benamingen waaronder een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer voorkomt. Ontslag nemen is een handeling van de werknemer, zoals ontslag geven (verlenen) een handeling van de werkgever is.

De wet kent (arbeidsrechtelijk) ontslag nemen niet. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen, waarbij overigens geldt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen tussentijds kan worden opgezegd als dat schriftelijk is overeengekomen.²

Een ambtenaar kan geen ontslag nemen of "opzeggen". De ambtenaar wordt op zijn verzoek ontslag verleend en indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.³

Een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer is een eenzijdig gerichte rechtshandeling,⁴ dan wel een als rechtshandeling uit te leggen (feitelijke) handeling, in de zin van: hebben de verklaring of gedragingen van een werknemer als opzegging te gelden?

Een opzegging is 'empfangsbedürftig'. De opzegging door de werknemer moet de werkgever bereiken wil zij effect hebben. Dat betekent ook dat als een werkgever opzegt en de werknemer zich ziek meldt vóórdat de opzegging hem bereikt de werknemer de (ver)niëtig(baar)heid van die opzegging kan invoeren.

Een opzegging is in beginsel onherroepelijk en vormt het laatste fluitsignaal van de wedstrijd die arbeidsovereenkomst heet. De werknemer kan op zijn opzegging niet terugkomen, ook niet als hij ziek is,⁵ tenzij de werkgever open staat voor de terugtrekking van de werknemer.⁶

B. Wetstechnische informatie

Zie www.sducommentaararbeidsrecht.nl voor een actueel overzicht.

B**C. Behandeling kernproblematiek****C****Inhoudsopgave**

C.1 Ontslagaanvraag is geen opzegging

¹ Inwerkingtredingsdatum: 01-01-1992; zoals laatstelijk gewijzigd bij: Stb. 1991, 600.

² Art. 7:667 lid 3 BW.

³ Art. 94 ARAR resp. art. 8:1 CAR/UWO.

⁴ Conclusie A-G. Ten Kate HR 29 november 1974, NJ 1975, 211.

⁵ Art. 7: 670 lid 1 BW, opzegverbod tijdens ziekte geldt alleen voor de werkgever

⁶ HR 12 september 1986, NJ 1987, 267 (Westhoff/Spronsen).