

## De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer: einde dienst?

*Gerrold E.R. Adipoera<sup>1</sup> en Sharwin Ramautar<sup>2</sup>*

### Abstract

Deze bijdrage gaat in op de vraag in hoeverre de werknemer een door hem gedane opzegging van zijn arbeidsovereenkomst kan terugnemen dan wel herroepen. De werknemer kan terugkomen op de opzegging van de arbeidsovereenkomst als de werkgever die nog niet heeft ontvangen en, onder omstandigheden, als de werkgever heeft nagelaten om aan zijn onderzoeksplicht te voldoen. Herroeping van de schriftelijk door de werkgever bevestigde opzegging is naar geldend Surinaams recht niet mogelijk. Voorts wordt een eigen benadering voorgesteld waarbij de opzegging vernietigd zou kunnen worden door de rechter wanneer die in strijd met de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid wordt geacht. Ook kan met het oog op een effectieve arbeidsrechtelijke bescherming aan de wetgever worden aanbevolen een bedenktijd wettelijk te verankeren.

**Sleutelwoorden:** arbeidsovereenkomst, werknemer, opzegging, herroeping, redelijkheid en billijkheid.

### 1. Inleiding

De rechtsverhouding tussen de werkgever en werknemer wordt beheerst door de wettelijke en buitenwettelijke regels van het arbeidsrecht. Deze rechtsverhouding wordt ook wel de dienstbetrekking of arbeidsrelatie genoemd en wordt in sommige gevallen vastgelegd in een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is volgens artikel 1613a BW een overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt om in dienst van de werkgever te zijn tegen loon voor een zekere tijd om arbeid te verrichten.<sup>3</sup> De arbeidsovereenkomst is een bijzondere

---

<sup>1</sup> Mr. Gerrold E.R. Adipoera is advocaat-stagiair bij Naarendorp Advocaten, universitair docent en PhD-onderzoeker aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname en tevens redactielid van het Surinaams Juristenblad.

<sup>2</sup> Sharwin Ramautar LL.B. is paralegal bij Naarendorp Advocaten en masterstudent Surinaams recht aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname.

<sup>3</sup> Artikel 1613a BW.

overeenkomst, hetgeen blijkt uit de regeling die speciaal daarvoor is geschreven in het Burgerlijk Wetboek (BW). Het is een feit van algemene bekendheid dat er regelmatig arbeidsovereenkomsten worden gesloten tussen werkgevers en werknemers. Voor de aspecten van de arbeidsovereenkomst waarvoor er geen speciale regels zijn opgenomen, zijn de algemene bepalingen van het overeenkomstenrecht van toepassing.<sup>4</sup>

De arbeidsovereenkomst kan op verschillende gronden worden beëindigd. Een daarvan is geregeld in artikel 1615g lid 2 BW. Deze wettelijke bepaling biedt aan zowel de werkgever als de werknemer de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van opzegging, doch met inachtneming van de dwingende bepalingen inzake de opzegtermijn. Op grond van het voorgaande kan de werknemer de dienstbetrekking beëindigen. In de arbeidsrelatie kan de situatie zich echter voordoen dat een werknemer zijn arbeidsovereenkomst op enig moment opzegt ofwel zijn ontslag indient en naderhand besluit om terug te komen op zijn ontslagbesluit dan wel de opzegging te herroepen. De werknemer kan, vanwege tal van omstandigheden, het terugnemen dan wel herroepen van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wenselijk achten. Een omstandigheid kan bijvoorbeeld zijn dat de werknemer in een emotionele toestand een verklaring aflegt tot opzegging van zijn arbeidsovereenkomst, terwijl hij dat eigenlijk niet heeft gewild zoals bleek in onder andere de zaken *X/Cederboom College*<sup>5</sup> en *X/Fernandes Concern Beheer*<sup>6</sup>. Een ander voorbeeld dat de relevantie van het onderwerp van deze bijdrage aangeeft, is de spraakmakende zaak *Akiemboto/Bee en de Staat* die diverse rechtsgeleerden zoals Hugo Fernandes Mendes<sup>7</sup> en Gaetano Best<sup>8</sup> verdeeld houdt. Alhoewel het in die zaak een publiekrechtelijke rechtsrelatie betreft, heeft het Hof van Justitie in zijn oordeelsvorming mede aansluiting gezocht bij het

---

<sup>4</sup> C. Asser en P.W. Kamphuisen, *Bijzondere overeenkomsten, Deel 3 Overeenkomst van opdracht, arbeidsovereenkomst, aanneming van werk*, Zwolle 1988, p. 194.

<sup>5</sup> Ktr. 6 januari 2015, A.R. no. 11-0732.

<sup>6</sup> Ktr. 15 november 2012, A.R. no. 12-0610.

<sup>7</sup> Zie het ingezonden stuk van Hugo Fernandes Mendes op Starnieuws 5 februari 2021, Intrekken ontslag lid DNA niet mogelijk, <https://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/62873> [ geraadpleegd op 5 januari 2023 ].

<sup>8</sup> Zie G. Best, 'Akiemboto ca Bee en de Staat', annotatie bij Ktr. 11 februari 2021, A.R. no. 21-0284, *SJB* 2021/3, p. 151-157.

verbintenissenrecht c.q. arbeidsrecht. Het Hof heeft de spreekwoordelijke knoop doorgehakt en in deze bijdrage zal ook deze uitspraak van onze hoogste rechterlijke instantie worden betrokken.

Deze bijdrage gaat in op de vraag in hoeverre de werknemer een door hem gedane opzegging van zijn arbeidsovereenkomst kan terugnemen dan wel herroepen. In paragraaf twee zal het leerstuk van opzegging aan de zijde van de werknemer worden toegelicht vanuit de rechtspraak en rechtsliteratuur. In de derde paragraaf zal worden beschreven en geanalyseerd welke eisen worden gesteld door de rechtspraak en rechtsliteratuur voor het terugnemen dan wel herroepen van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. In de vierde paragraaf zal de benadering van de auteurs van dit artikel worden gegeven over de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer, waarbij aansluiting zal worden gezocht bij de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid. In de vijfde tevens laatste paragraaf zal deze bijdrage worden afgesloten met een conclusie en zal er een enkele aanbeveling worden gedaan aan de wetgever.

## **2. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst door de werknemer**

Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan worden gedaan door zowel de werknemer als de werkgever. Hier zal worden stilgestaan bij de opzegging zijdens de werknemer. De opzegging door de werknemer kan worden gekwalificeerd als een eenzijdige rechtshandeling met als rechtsgevolg het einde van de arbeidsovereenkomst.<sup>9</sup> De werknemer kan, door slechts een geuite wilsverklaring dat hij zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen<sup>10</sup>, te allen tijde de arbeidsovereenkomst opzeggen,<sup>11</sup> doch met inachtneming van de wettelijke vereisten.<sup>12</sup> De wettelijke opzegtermijn moet in acht worden genomen.<sup>13</sup> Bij overeenkomst of reglement kan de wettelijke opzegtermijn echter beperkt worden verlengd.

---

<sup>9</sup> Bakels & Asscher-Vonk, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1992, p. 88; Wallerlei 2010, *Het Surinaams arbeidsrecht*, Paramaribo 2010, p. 30.

<sup>10</sup> Bakels & Asscher-Vonk, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1992, p. 88; Wallerlei 2010, *Het Surinaams arbeidsrecht*, Paramaribo 2010, p. 30.

<sup>11</sup> Artikel 1615e lid 2 sub 2 BW.

<sup>12</sup> Artikel 1615g lid 2 BW.

<sup>13</sup> Artikel 1615i lid 1 e.v. BW

## 2.1 De norm van de duidelijke- en ondubbelzinnige opzegging

Volgens de rechtsliteratuur moet opzegging zijdens de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig zijn, voordat de werkgever hieraan consequenties kan verbinden.<sup>14</sup> Er moet een op beëindiging gerichte wilsverklaring zijn afgelegd. De werkgever heeft derhalve, vanwege de vergaande consequenties van beëindiging ook een plicht om zich te vergewissen dat de opzegging duidelijk en ondubbelzinnig is. Het Surinaamse Hof van Justitie heeft in zijn vonnis van 28 november 1986 (C. Kersten & Co. N.V./X)<sup>15</sup> deze norm bevestigd door het volgende te overwegen:

“Overwegende, dat naar ’s Hoven oordeel een ontslagverzoek duidelijk en ondubbelzinnig moet zijn (zie v.d. Grinten par. 24 13e druk 1983 Arbeidsovereenkomstenrecht). Overwegende, dat het Hof tot de conclusie is gekomen, dat partij [geïntimeerde] geen ontslag heeft aangevraagd, omdat zij geen wilsverklaring gericht op de beëindiging van de dienstbetrekking heeft afgelegd.”

In deze zaak was het Hof van oordeel dat de omstandigheden dat (1) Kersten als werkgever het ontslag nog niet had geaccepteerd, (2) er een afvloeiingsregeling bestond tussen partijen waarover er nog werd onderhandeld en (3) het gewekt vertrouwen dat partijen de dienstbetrekking pas zouden beëindigen als zij daarover overeenstemming zouden bereiken, erop wezen dat de werknemer geen ontslag had aangevraagd, omdat zij geen wilsverklaring gericht op de beëindiging van de dienstbetrekking had afgelegd. Het Hof van Justitie heeft het handelen van partijen uitgelegd als te zijn het onderhandelen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, weshalve er geen sprake kan zijn van opzegging zijdens de werknemer. Een soortgelijke opvatting huldigt het Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint-Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba in zijn vonnis van 15 december 2020<sup>16</sup>, waarbij in rechtsoverweging 3.3 het volgende wordt overwogen over de opzegging van de dienstbetrekking door de werknemer:

“Wel zullen de omstandigheden dat partijen over de beëindigingsmodaliteiten hebben gesproken/onderhandeld en er een tegenprestatie van de werkgever is afgesproken een rol

---

<sup>14</sup> G. Piroe, *Gids Arbeidswetgeving Suriname*, Paramaribo 2016, p. 32.

<sup>15</sup> HvJ 28 november 1986, G.R. no. 12237.

<sup>16</sup> HvJ van Aruba, Curaçao, Sint-Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba d.d. 15 december 2020, ECLI:NL:OGHACMB:2020:296.

spelen bij de beoordeling of sprake is van een ondubbelzinnige en duidelijke wilsverklaring van de werknemer, gericht op definitieve beëindiging van het dienstverband.”

Ook de Hoge Raad<sup>17</sup> stelt dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop gericht is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Hij vult verder aan dat deze strenge maatstaf ertoe dient de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem kan hebben, zoals het mogelijk verlies van aanspraken ingevolge de socialezekerheidswetgeving, met name een werkloosheidsuitkering. In verband met die ernstige gevolgen zal de werkgever dus niet meteen mogen aannemen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. Onder omstandigheden kan op de werkgever een onderzoeksplicht rusten om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Daarbij is de context waarin de verklaring is afgelegd van groot belang. Deze context wordt bepaald door alle feiten en omstandigheden van het specifiek geval.

## **2.2 Opzeggen door de werknemer in een emotionele toestand**

De werkgever mag niet te snel aannemen dat de verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van het dienstverband en moet hij onderzoeken of de werknemer wel echt beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft beoogd en de gevolgen heeft overzien. Dit geldt met name indien een werknemer onverwachts, in een emotionele bui of na een ruzie met de werkgever opzegt.<sup>18</sup>

Ook kunnen de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid in verband met de ingrijpende gevolgen die een opzegging in beginsel voor de werknemer heeft, meebrengen dat de werkgever, hoezeer hij de betreffende uitingen als een ontslagneming heeft opgevat en mocht opvatten, de werknemer toch niet aan die ontslagneming mag houden indien er niet aan zijn zijde sprake is van nadeel. Dit zal in het bijzonder het geval zijn indien de werknemer, toen hij deze uitingen

---

<sup>17</sup> HR 12 november 2021, ECLI:NL:HR:2021:1669.

<sup>18</sup> Ktr. 6 januari 2015, A.R. no. 11-0732. Zie ook Rechtbank Gelderland 19 september 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:5488.

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.<sup>19</sup>

De gedane opzegging ofwel een ontslagverzoek zijdens de werknemer moet duidelijk en ondubbelzinnig zijn. Er mag geen sprake zijn van enig verzuim van communicatie tussen werkgever en werknemer over het bestaan van een duidelijke en ondubbelzinnige overeenstemming over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook berust er een onderzoeksplicht op de werkgever om na te gaan of datgene wat de werknemer verklaart, daadwerkelijk de wil van de werknemer weerspiegelt of dat het alleen een gemoedstoestand van de werknemer betreft. De werkgever mag niet zonder meer afgaan op het gewekt vertrouwen en dus nalaten om aan zijn onderzoeksplicht te voldoen. De werkgever moet nagaan of de werknemer bewust is van de gevolgen van de beëindiging van de dienstbetrekking. Volgens artikel 7:669 Concept Nieuw Surinaams Burgerlijk Wetboek (CNSBW) zal de werknemer verplicht zijn om op verzoek van de werkgever zijn opzegging te voorzien van een schrijven met de reden van opzegging.

### **3. Herroeping van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer**

Herroeping van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer is in Suriname niet wettelijk geregeld. Daarom is voor deze bijdrage inzicht geput uit zowel de Surinaamse als de Nederlandse jurisprudentie en rechtsliteratuur.

#### **3.1 Eisen voor rechtsgeldige herroeping**

Hoewel de rechtsfiguur van herroeping geen wettelijke definitie kent, bevat ons Burgerlijk Wetboek bepalingen die daarop betrekking hebben. Herroeping wordt in de rechtsliteratuur gedefinieerd als het terugkomen op een rechtshandeling, waarmee wordt beoogd vanaf dat moment de rechtsgevolgen te ontnemen aan de oorspronkelijke handeling.<sup>20</sup>

Volgens Spierings heeft herroeping de volgende eigenschappen:

- i. vaak een eenzijdige rechtshandeling;
- ii. treedt het rechtsgevolg in door de enkele wilsuiking van de herroepende;

---

<sup>19</sup> HR 12 september 1986, ECLI:NL:HR:1986:AC2628.

<sup>20</sup> Spierings 2016, *De Eenzijdige Rechtshandeling*, (diss. Nijmegen): Wolters Kluwer 2016, p. 44.

- iii. moet de herroepingsverklaring geadresseerd zijn aan degene tot wie de oorspronkelijke rechtshandeling was gericht;
- iv. en is in de regel vormvrij.<sup>21</sup>

Uit de rechtspraak met betrekking tot de herroeping van eerder verrichte rechtshandelingen blijkt dat de vraag of in een concreet geval kan worden herroepen, voor zover niet geregeld door de wet, wordt beheerst door de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.<sup>22</sup> Door hantering van deze maatstaf kan misbruik van de intrekingsbevoegdheid worden tegengegaan. Katan stelt dat de flexibiliteit van het verbintenissenrecht meebrengt dat het terugkomen op rechtshandelingen ook buiten de wettelijk voorziene gevallen mogelijk is. Elk rechtsgevolg kan immers opzij worden gezet indien dat rechtsgevolg in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.<sup>23</sup> Katan stelt verder dat in sommige rechtsgebieden, zoals het arbeidsrecht, er sprake is van een zekere asymmetrie, in die zin dat de werknemer meer ruimte zal hebben om op een rechtshandeling terug te komen dan de werkgever.<sup>24</sup>

### **3.2 Visie van het Hof van Justitie (Akiemboto/Bee en de Staat)**

Het Hof van Justitie overweegt in de zaak Akiemboto/Bee en Staat<sup>25</sup> in rechtsoverweging 5.4.2 als volgt:

“[...] In casu staat vast dat de ontslagbrief geïntimeerden heeft bereikt op 6 januari 2021. Vanaf dat moment zou herroeping of intrekking niet meer mogelijk zijn en was de beëindiging van het lidmaatschap een feit. Het eenmaal ingetreden rechtsgevolg is onomkeerbaar. De gevolgen daarvan kunnen niet ongedaan gemaakt worden, wanneer de ontslagbrief de persoon aan wie het is gericht eenmaal heeft bereikt [...]”

Het Hof van Justitie neemt in de zaak Akiemboto/Bee en Staat als uitgangspunt dat het ontslag op eigen verzoek een eenzijdige rechtshandeling is. Het Hof overweegt dat voor de geldigheid van veel van deze eenzijdige rechtshandelingen is vereist, dat de bewuste handeling tot een

---

<sup>21</sup> Spierings 2016, *De Eenzijdige Rechtshandeling*, (diss. Nijmegen): Wolters Kluwer 2016, p. 44-45.

<sup>22</sup> Gerechtshof Amsterdam d.d. 26 mei 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:1958.

<sup>23</sup> Katan, “‘Zomaar’ terugkomen op een rechtshandeling’, *WPNR* 2011/6910, p. 1017.

<sup>24</sup> Katan, “‘Zomaar’ terugkomen op een rechtshandeling’, *WPNR* 2011/6910, p. 1024.

<sup>25</sup> HvJ 18 november 2022, G.R. no. 16106.

bepaalde andere persoon wordt gericht.<sup>26</sup> De andere persoon brengt de handeling niet zelf mede tot stand, maar hij fungeert als ontvanger van de verklaring, als geadresseerde.<sup>27</sup> Een tot een bepaalde persoon gerichte verklaring moet, om haar werking te hebben, die persoon hebben bereikt. Het moment van ontvangst is beslissend voor het tijdstip waarop de verklaring haar werking krijgt en waarop derhalve de rechtshandeling tot stand komt, ervan uitgaande dat aan de geldigheid van de rechtshandeling verder niets in de weg staat.<sup>28</sup> De heersende opvatting dat het moment van ontvangst beslissend is, duidt men aan als de ontvangsttheorie.<sup>29</sup>

Als er sprake was van een wilsgebrek, zal de werknemer zich daar zo snel als mogelijk op moeten beroepen, zeker als hij zelf het initiatief tot beëindiging heeft genomen.<sup>30</sup> Wacht de werknemer te lang, dan loopt hij het risico dat de rechter oordeelt dat de werkgever er inmiddels vanuit mocht gaan dat de werknemer wist wat hij deed en dat voortzetting van het dienstverband een gepasseerd station is.<sup>31</sup> Ook de Nederlandse rechter oordeelt dat van een zorgvuldige werkgever mag worden verwacht dat de werknemer een bedenktijd krijgt om zich te beraden over de gedane opzegging.<sup>32</sup> Deze bedenktijd mag niet verward worden met de wettelijke bedenktijd die in Nederland geldt bij het sluiten van vaststellingsovereenkomsten ingevolge artikel 7:670b lid 2 NBW.

#### **4. Een eigen benadering**

Een door de werkgever ontvangen opzegging kan niet worden teruggenomen dan wel herroepen door de werknemer. Het rechtsgevolg is reeds ingetreden en is volgens de Surinaamse rechtspraak ongedaanmaking van het rechtsgevolg niet mogelijk, behoudens uitzonderingen c.q. wilsgebreken. Echter wordt iedere rechtsverhouding beheerst door de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid. In het arbeidsrecht worden deze maatstaven mede ingekleurd door de beginselen van goed werknemerschap en goed werkgeverschap. De vraag dringt zich op in

---

<sup>26</sup> HvJ 18 november 2022, G.R. no. 16106.

<sup>27</sup> HvJ 18 november 2022, G.R. no. 16106.

<sup>28</sup> HvJ 18 november 2022, G.R. no. 16106.

<sup>29</sup> Zie nader met betrekking tot de ontvangsttheorie: HvJ 3 maart 2017, G.R. no. 15040; HvJ 6 oktober 2017, G.R. no. 14769; HvJ 16 maart 2018, G.R. no. 14667.

<sup>30</sup> Van Genderen 2010, *Arbeidsrecht in de Praktijk*, p. 207 e.v.

<sup>31</sup> Van Genderen 2010, *Arbeidsrecht in de Praktijk*, p. 207 e.v.

<sup>32</sup> Rechtbank Gelderland 9 september 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:5488.

hoeverre een door de werkgever ontvangen opzegging op grond van de redelijkheid en billijkheid rechtens in stand kan blijven. In art. 3:12 CNSBW is bepaald dat bij de vaststelling van wat redelijk en billijk is, rekening moet worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen, met de hier te lande levende rechtsovertuigingen en met de maatschappelijke en persoonlijke belangen die bij het gegeven geval zijn betrokken. In de toelichting op art. 3:12 CNSBW staat opgetekend dat door de rechtspraak de beperkende of derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid, onder bepaalde omstandigheden, een beroep op een contractuele of zelfs wettelijke regel, aan een partij ontzegt. Veelal zal aan de rechter de afweging daarvan zijn opgedragen door aan de hand van objectieve criteria te toetsen, zodat de rechter zich daardoor kan verantwoorden. Bij de "hier te lande levende rechtsovertuigingen" valt te denken aan zowel algemene, als aan in een bepaalde kring heersende rechtsovertuigingen. In zijn arrest van 29 januari 2021 heeft de Hoge Raad opnieuw geoordeeld dat terughoudend moet worden omgegaan met een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid.<sup>33</sup> De redelijkheid en billijkheid kan iedere regel, en dus ook een regel van dwingend recht, beperken.<sup>34</sup> Zij beperkt een regel echter slechts voor zover de toepassing van deze regel in het concrete geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.<sup>35</sup>

Onzes inziens kunnen de volgende omstandigheden de werking van de redelijkheid en billijkheid beïnvloeden en de rechterlijke constatering dat de opzegging rechtens niet in stand kan blijven, rechtvaardigen:

- De negatieve gevolgen van het ontslag voor de werknemer;
- Het aantal dienstjaren van de werknemer;
- De (bijzondere) arbeidsprestaties van de werknemer;

---

<sup>33</sup> HR 29 januari 2021 NJ 2021/44.

<sup>34</sup> P.T.J. Wolters, *Alle omstandigheden van het geval; een onderzoek naar de omstandigheden die de werking van de redelijkheid en billijkheid beïnvloeden* (diss. Nijmegen), Deventer: Wolters Kluwer 2013, p. 22.

<sup>35</sup> P.T.J. Wolters, *Alle omstandigheden van het geval; een onderzoek naar de omstandigheden die de werking van de redelijkheid en billijkheid beïnvloeden* (diss. Nijmegen), Deventer: Wolters Kluwer 2013, p. 22.

- De zeer korte periode tussen het moment van opzegging en de accordering van de werkgever met opzegging;
- De tijd die de werknemer heeft genomen om terug te komen op de opzegging;
- De redenen die de werknemer had voor de opzegging;
- Geen onderzoek van de werkgever naar de reden van de opzegging door werknemer;
- De wedertewerkstelling van de werknemer zal geen nadeel berokkenen aan de werkgever;
- De financiële positie van de werknemer;
- Een goede werkrelatie tussen partijen;
- De ervaring en/of deskundigheid van de werknemer.

Voorop staat dat de redelijkheid en billijkheid een open norm is en wordt ingekleurd door alle feiten en omstandigheden van het specifiek geval. Voorwaarde is wel dat vanwege de in beginsel lijdelijke positie van de civiele rechter, de partij die een beroep doet op de redelijkheid en billijkheid, concrete feiten en omstandigheden zal moeten aandraagen die de werking van de redelijkheid en billijkheid kunnen beïnvloeden. De Surinaamse rechter kan bij een succesvol beroep op de redelijkheid en billijkheid, de opzegging vernietigen.

## **5. Conclusie en aanbeveling**

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat opzegging een eenzijdige rechtshandeling is. Tevens is er een aantal eisen waaraan een rechtsgeldige opzegging zijdens de werknemer moet voldoen.

Deze eisen zijn:

- De wettelijke dan wel contractuele opzegtermijn moet in acht worden genomen;
- De opzegging moet duidelijk en ondubbelzinnig zijn;
- Er rust onder bepaalde omstandigheden een onderzoeksplicht op de werkgever.

De werknemer kan terugkomen op de opzegging van de arbeidsovereenkomst als de werkgever die nog niet heeft ontvangen en, onder omstandigheden, als de werkgever heeft nagelaten om aan zijn onderzoeksplicht te voldoen. Herroeping van de schriftelijk door de werkgever

bevestigde opzegging, dus wanneer het rechtsgevolg al is ingetreden, is naar geldend Surinaams recht niet mogelijk. Wij stellen een eigen benadering voor waarbij de opzegging vernietigd zou kunnen worden door de rechter wanneer die in strijd met de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid wordt geacht.

Met het oog op een effectieve arbeidsrechtelijke bescherming kan aan de wetgever worden aanbevolen een bedenktijd wettelijk te verankeren, die niet langer is dan de wettelijke opzegtermijn; hierdoor heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen die termijn een door hem gedane opzegging te herroepen. Aangezien de opzegging door de werknemer essentieel eenzijdig is, zou hij – redelijkerwijs – daarop terug kunnen komen. Zulks als gevolg van het in ons rechtsbestel algemeen aanvaard beginsel dat niemand zichzelf door eigen onverplicht handelen, nadeel hoeft te berokkenen.