ANNOTATIE

De vervaltermijn volgens de Hoge Raad

mr. K. Hakvoort

Annotatie bij Hoge Raad, 05-02-2021, ECLI:NL:HR:2021:188 (AR-2021-0139)

Inleiding

Op 5 februari 2021 heeft de Hoge Raad zich gebogen over de vraag wanneer de arbeidsovereenkomst is geëindigd als de werkgever opzegt 'per 1 maart 2018' en, in het verlengde daarvan, tot wanneer een werknemer een verzoek tot betaling van de transitievergoeding kan indienen met het oog op de vervaltermijn.[1] Volgens artikel 7:686a lid 4 onder b BW vervalt de bevoegdheid om bij de kantonrechter een verzoekschrift in te dienen op grond van de artikel 7:673 en 7:673b BW drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Om vast te stellen wanneer de vervaltermijn start en eindigt, is dus cruciaal wanneer de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Is dat bij een opzegging 'per 1 maart 2018' op 28 februari 2018, zoals de kantonrechter meende, of op 1 maart 2018, zoals het hof oordeelde? De Hoge Raad beantwoordde die vraag in duidelijke taal in zijn beschikking van 5 februari 2021.

De feiten

De zaak die aan de Hoge Raad was voorgelegd, betrof een werkneemster die sinds 1990 in dienst was bij ABN AMRO. Op 21 juni 2010 viel zij ziek uit. In eerste instantie had zij vanaf 18 juni 2012 aanspraak op een WGA-uitkering. Die uitkering werd met ingang van 15 juni 2015 omgezet in een IVA-uitkering. Op 3 november 2017 verleende het UWV aan ABN AMRO een ontslagvergunning vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Op basis van die ontslagvergunning zegde ABN AMRO de arbeidsovereenkomst schriftelijk op met de volgende bewoordingen: '(…) zeggen wij hierbij – met inachtneming van de voor u op grond van artikel 7:672 BW geldende opzegtermijn – uw arbeidsovereenkomst met de bank op per 1 maart 2018.'

De werkneemster maakte aanspraak op een transitievergoeding van ruim € 53.000 bruto. ABN AMRO stelde zich evenwel op het standpunt dat geen aanspraak op een transitievergoeding bestond, omdat de werkneemster op grond van de ABN AMRO-cao recht had op een

gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b (oud) BW. De ABN AMRO-cao kende namelijk een suppletieregeling die voorzag in (a) een aanvulling op een WIA-uitkering en (b) een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij ziekte, ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De voorziening onder (a) ontving de werkneemster tot het moment waarop zij in 2015 een IVA-uitkering ontving. De pensioenopbouw liep ten tijde van de zaak bij de Hoge Raad nog door.

De (gemachtigde van de) werkneemster verzocht bij verzoekschrift om veroordeling van ABN AMRO tot betaling van de transitievergoeding. Dit verzoekschrift werd op 30 mei 2018 door de rechtbank ontvangen. De kantonrechter[2] verklaarde de werkneemster niet-ontvankelijk in haar verzoeken. Volgens de kantonrechter had het verzoek tot betaling van de transitievergoeding door de rechtbank moeten zijn ontvangen uiterlijk op 28 mei 2018 om 24.00 uur. Doordat het verzoekschrift pas op 30 mei 2018 was ontvangen, was het verzoek gedaan buiten de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onder b BW.

De zaak in hoger beroep

Het hof oordeelde in zijn tussenbeschikking anders.[3] Volgens het hof bleek uit de opzegging ‘per 1 maart 2018’ niet eenduidig op welke dag de arbeidsovereenkomst zou eindigen: op 1 maart 2018 of op 28 februari 2018. ABN AMRO verwees in haar brief naar artikel 7:672 BW, dat bepaalt dat opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij daarvoor bij schriftelijke overeenkomst of door gebruik een andere dag is aangewezen, hetgeen niet was gebleken. Tegen die achtergrond lag het volgens het hof op zichzelf voor de hand dat ABN AMRO beoogde de arbeidsovereenkomst te doen eindigen op 28 februari 2018. De werkneemster vatte de opzegging echter anders op, namelijk dat de laatste dag van het dienstverband 28 februari 2018 was, maar dat de beëindiging van het dienstverband pas plaatsvond op 1 maart 2018. De laatste dag van het dienstverband en de dag waarop de arbeidsovereenkomst was geëindigd, waren volgens de werkneemster aldus twee verschillende dagen.

Het hof ging vervolgens op zoek naar steun voor de opvatting van de werkneemster. Die steun vond het allereerst in het normaal spraakgebruik. Volgens het hof betekent het woord ‘per’ in het normaal spraakgebruik ‘vanaf’ of ‘met ingang van’. Een indiensttreding ‘per’ 1 maart betekent een indiensttreding ‘met ingang van’ 1 maart en volgens het hof dus de start van het dienstverband ‘op’ 1 maart. Een opzegging per 1 maart houdt dan ook een opzegging met ingang van 1 maart in, zodat het dienstverband eindigt op 1 maart, aldus het hof. Daarnaast meende het hof dat steun voor de opvatting van de werkneemster was te vinden in twee uitspraken van de Hoge Raad.[4] In de eerste uitspraak was aangezegd per 1 oktober 1965, en overwoog de A-G dat de dienstbetrekking daardoor na 1 oktober 1965 was beëindigd. De Hoge Raad had zich evenwel niet uitgelaten over dit punt. In de tweede uitspraak kon volgens het hof worden gelezen dat een opzegging per 1 maart 1999 opgevat kon worden als een ontslag op 1 maart 1999, terwijl het hof daaraan toevoegde dat de Hoge Raad zich daarover niet specifiek had uitgelaten.

Gelet op deze steun oordeelde het hof dat de werkneemster redelijkerwijs mocht begrijpen dat

door de opzegging per 1 maart 2018 de arbeidsovereenkomst eindigde op 1 maart 2018. Bovendien lag het op de weg van ABN AMRO de werkneemster voldoende duidelijkheid te verschaffen over de exacte einddatum. ABN AMRO had met het gebruik van het woord 'per' een onduidelijke situatie gecreëerd, waarvan de gevolgen volgens het hof voor rekening van ABN AMRO komen. De arbeidsovereenkomst werd daarom geacht te zijn geëindigd op 1 maart 2018, waardoor het verzoekschrift uiterlijk op 1 juni 2018 ingediend had moeten worden (bedoeld is waarschijnlijk: door de rechtbank ontvangen had moeten zijn). Het verzoekschrift was vóór 1 juni 2018 ontvangen, en dus was de werkneemster volgens het hof ontvankelijk in haar verzoeken.

Rechtsvraag

De rechtsvraag die bij de Hoge Raad centraal staat, is hoe de zinsnede '*de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd*' uit artikel 7:686a lid 4 onder b BW moet worden uitgelegd: is dat de laatste dag van het dienstverband of de eerste daaropvolgende dag? Volgens de werkneemster, en ook het hof, betrof de laatste dag van het dienstverband een andere dag dan de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, althans is geëindigd. De werkneemster meende namelijk dat de laatste dag van het dienstverband niet tevens de dag kon zijn waarop de arbeidsovereenkomst 'is geëindigd'. ABN AMRO kon dat niet met elkaar rijmen: als de laatste dag van de arbeidsovereenkomst 28 februari 2018 was en de arbeidsovereenkomst op 1 maart 2018 dus niet meer bestond, hoe kon de arbeidsovereenkomst dan op 1 maart 2018 zijn geëindigd? Een arbeidsovereenkomst kan immers niet eindigen op een dag waarop die niet meer bestaat, aldus ABN AMRO.

Het oordeel van de Hoge Raad

Wanneer is de arbeidsovereenkomst geëindigd?

De Hoge Raad volgt het standpunt van ABN AMRO. Een voor de hand liggende en in de praktijk gangbare en goed hanteerbare uitleg van de wettelijke regeling over het eindigen van de arbeidsovereenkomst brengt volgens de Hoge Raad met zich dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de laatste dag van de looptijd daarvan. De Hoge Raad definieert dat als 'de laatste werkdag'. Die term vind ik wat ongelukkig gekozen, omdat men in de praktijk met de laatste werkdag regelmatig doelt op de laatste *feitelijke* werkdag. Dat kan een andere dag zijn dan de laatste dag van het dienstverband, bijvoorbeeld als de laatste dag is gelegen in het weekend. De Hoge Raad vervolgt met de overweging dat voor de toepassing van artikel 7:672 lid 1 BW – waarin is opgenomen dat opzegging geschiedt tegen het einde van de maand (tenzij schriftelijk of door gebruik een andere dag is aangewezen) – de arbeidsovereenkomst aan het einde van de laatste dag van de maand eindigt. Dat geldt ook voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst 'per' de eerste dag van de maand. Die opzegging is in feite gestoeld op de hoofdregel van artikel 7:672 lid 1 BW dat opzegging *tegen* het einde van de maand geschiedt. Een redelijke uitleg van die opzegging is dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de laatste dag van de maand, en niet op de eerste dag van de volgende maand. Aan de door het hof aangehaalde rechtspraak komt volgens de Hoge Raad in deze kwestie

geen waarde toe.

De Hoge Raad volgt daarmee de conclusie van A-G Hartlief, die vrij stellig meende dat het 'gewoon gezond verstand' is dat de arbeidsovereenkomst door de opzegging van ABN AMRO per 1 maart 2018 op 28 februari 2018 is geëindigd. Volgens de A-G ligt het naar normaal spraakgebruik voor de hand dat een opzegging per, of: met ingang van, 1 maart tot gevolg heeft dat 'de opzegging op 1 maart om 0.00:00 uur ingaat en dus het dienstverband de dag daarvoor is geëindigd, toen op 28 februari de klok oversloeg van 28 februari 2018 23.59:59 uur naar 1 maart 2018 0.00:00 (een fractie dus vóór 1 maart 0.00 uur).'[5]

Hoewel de Hoge Raad met zijn beschikking duidelijkheid heeft gecreëerd over de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd als wordt opgezegd 'per' of 'met ingang van' de eerste dag van de daaropvolgende maand, blijft de opzegging 'per 1 maart 2018' wat onhandig gekozen. In Boek 7 titel 10 BW wordt het woord 'per' met name gebruikt om een tijdseenheid aan te duiden: per week, per maand of per jaar (denk bijvoorbeeld aan art. 7:628a lid 1 BW: 'Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur *per* week is overeengekomen (…)'). Waarom ABN AMRO heeft gekozen voor 'per', wordt niet duidelijk, maar het heeft wellicht ermee te maken dat in het dagelijks taalgebruik 'per' ook wordt gebruikt als synoniem voor 'met ingang van'. De verwijzing naar artikel 7:672 lid 1 BW in de opzeggingsbrief heeft ABN AMRO geholpen, omdat daaruit duidelijk bleek dat ABN AMRO bedoeld had conform de hoofdregel op te zeggen tegen het einde van de maand. Verstandiger was geweest de wettelijke bewoordingen te gebruiken en de arbeidsovereenkomst op te zeggen 'tegen 28 februari 2018' en in de opzeggingsbrief de laatste dag van de arbeidsovereenkomst (28 februari 2018) als zodanig te benoemen. Datzelfde geldt voor opzeggingen in een Engelstalige brief, waarin woorden als '*on*' of '*up to and including*' soms tot verwarring leiden. Ook dan is het expliciet noemen van de laatste dag van het dienstverband verstandig.

In lijn met het voorgaande ligt de uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland die ABN AMRO in feitelijke instantie en cassatie aanhaalde.[6] In die uitspraak had de werkgever, Stichting Zorggroep Almere, de arbeidsovereenkomst opgezegd 'met ingang van 1 november 2015'. De werkneemster stelde zich op het standpunt dat de laatste dag van het dienstverband 1 november 2015 was. De kantonrechter oordeelde evenwel dat de arbeidsovereenkomst door de opzegging met ingang van 1 november 2015 was geëindigd op 31 oktober 2015. Dat het UWV 2 november 2015 als eerste werkloosheidsdag hanteerde, leidde niet tot een ander oordeel.

Wanneer verstrijkt de vervaltermijn?

Voor de vervaltermijn waarbinnen een verzoekschrift tot toekenning van de transitievergoeding moet worden ingediend, betekent het voorgaande dat de termijn begint te lopen op de eerste dag na de laatste dag van het dienstverband, dus in de hier besproken casus op 1 maart 2018. De termijn loopt dan drie maanden later af op de 'met die laatste werkdag overeenstemmende dag drie maanden later', in dit geval dus op 28 mei 2018. De bevoegdheid een verzoekschrift in te dienen vervalt daarmee bij de start van 29 mei 2018, om 0.00 uur. De Hoge Raad voegt daaraan toe dat de termijn steeds eindigt aan het eind van de dag met

hetzelfde nummer als het nummer van de laatste dag van het dienstverband. Nu het verzoekschrift in onderhavige zaak pas op 30 mei 2018 door de rechtbank was ontvangen, is de werkneemster niet-ontvankelijk in haar verzoek.

Met deze uitspraak borduurt de Hoge Raad voort op zijn uitspraak van 1 september 2017 in het kader van de appèltermijn.[7] Daarin overwoog de Hoge Raad, eveneens in heldere taal: de appèltermijn eindigt in beginsel steeds drie maanden later aan het einde van de dag met hetzelfde nummer als de dag van de uitspraak. Door de dag van de uitspraak zelf niet mee te tellen, loopt de appèltermijn pas af aan het eind van de met de dag van de uitspaak overeenstemmende dag drie maanden later, en niet al aan het begin van die dag. De Hoge Raad heeft in deze uitspraak een duidelijke keuze gemaakt over de wijze waarop de appèltermijn geteld moet worden, en die telling geldt ook voor de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onder b BW.[8]

Voor de vraag of de vervaltermijn is verstreken, is overigens het moment van ontvangst van het verzoekschrift door de rechtbank doorslaggevend. Dat betekent dat het verzoekschrift op de laatste dag van de vervaltermijn, in de casus op 28 mei 2018 vóór 24.00 uur, moet zijn ontvangen door de rechtbank. Wordt het verzoekschrift op de laatste dag per post ingediend, dan is een ontvangstbevestiging van het verzoekschrift door de rechtbank uiteraard verstandig. Wordt het verzoekschrift per fax ingediend, dan moet het verzoekschrift op grond van artikel 33 lid 3 Rv vóór 24.00 uur van de laatste dag van een lopende termijn zijn ontvangen. De ontvangst van het verzoekschrift op 0.00 uur na die laatste dag is in beginsel fataal.[9] Doorslaggevend is overigens het moment waarop de fax binnen begon te komen. Is de ontvangst van een fax vóór 24.00 uur van de laatste dag van de vervaltermijn aangevangen, maar na 24.00 uur voltooid, dan moet de hele fax beschouwd worden als vóór 24.00 uur te zijn ontvangen.[10] De ontvangstdatum van het verzoekschrift wordt door de griffie van de rechtbank schriftelijk aan partijen bevestigd (2.2.2 Landelijk procesreglement verzoekschriften rechtbanken, kanton).

Het voorgaande kent twee uitzonderingen. Allereerst kan de termijn aflopen op een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag. In dat geval wordt de termijn door de werking van de Algemene termijnenwet verlengd tot en met de eerstvolgende dag die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is.[11]

Ten tweede kan de maand waarin de termijn afloopt niet hetzelfde nummer hebben als de dag waarop het dienstverband is geëindigd. Dat is het geval als de maand waarin de vervaltermijn eindigt korter is dan de maand waarin het dienstverband is geëindigd. Bijvoorbeeld: als de arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen 30 november, dan eindigt de vervaltermijn in de maand februari en die maand heeft – behoudens een schrikkeljaar – maar 28 dagen. In dat geval eindigt de termijn aan het eind van de laatste dag van de maand waarin de vervaltermijn eindigt, in beginsel dus 28 februari, maar in een schrikkeljaar 29 februari. Datzelfde geldt voor een opzegging tegen 31 januari, 31 maart en 31 augustus. De vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onder b BW eindigt dan aan het eind van de dag op 30 april, 30 juni en 30 november. Dat is niet nieuw.[12] Met uitzondering van het geval dat de maand februari in de

driemaandenperiode van de vervaltermijn valt, is de vervaltermijn overigens in alle gevallen even lang, namelijk 91 dagen.[13] Alleen als zowel de maand juli als de maand augustus binnen de vervaltermijn vallen, bijvoorbeeld bij een opzegging tegen 31 mei, heeft de verzoeker iets langer de tijd voor het indienen van het verzoekschrift, namelijk 92 dagen. Zo bezien kan worden gesteld dat de verzoeker hoe dan ook geen nadeel ondervindt. Anderzijds, als de laatste dag van het dienstverband 30 november is, eindigt de termijn na 90 dagen (namelijk 'op' 28 februari), behalve in een schrikkeljaar, in welk geval de termijn weer 91 dagen bestrijkt.

Staan er na het verstrijken van de vervaltermijn nog mogelijkheden open?

Alleen een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:2 en 6:248 lid 2 BW) kan na het verstrijken van de vervaltermijn nog uitkomst bieden. Een beroep op de vervaltermijn moet dan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn. Daarvan is slechts in uitzonderlijke situaties sprake.[14] Een dergelijke uitzondering deed zich ten aanzien van de aanspraak op de transitievergoeding voor in een zaak bij het Hof Den Haag.[15] Volgens het hof was een beroep van Kwik-Fit op de vervaltermijn onaanvaardbaar, doordat Kwik-Fit in eerste instantie had toegezegd een transitievergoeding te betalen, over welke vergoeding tussen partijen geen mengingsverschil bestond. Kwik-Fit stelde zich na afloop van de vervaltermijn op het standpunt dat zij zich niet gehouden achtte een transitievergoeding te betalen. Met het niet betalen van de transitievergoeding had de werknemer vóór het verstrijken van de vervaltermijn op geen enkel moment rekening hoeven houden. Deze, volgens het hof bewuste, misleiding van Kwik-Fit leidde ertoe dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar was aan het ongebruikt verstrijken van de vervaltermijn de conclusie te verbinden dat de werknemer de betaling van de transitievergoeding niet meer kon verzoeken. Met een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid wordt door rechters evenwel terughoudend omgegaan.[16]

Tot slot: de gelijkwaardige voorziening van artikel 7:673b (oud) BW

Omdat de werkneemster van ABN AMRO volgens het hof wel ontvankelijk was in haar verzoeken, oordeelde het hof inhoudelijk over de vraag of de werkneemster aanspraak kon maken op een transitievergoeding. In zijn eindbeschikking[17] kwalificeerde het hof de suppletieregeling in de ABN AMRO-cao als een niet gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b (oud) BW. De pensioenvoorziening – het enige onderdeel van de suppletieregeling waarop de werkneemster nog aanspraak had ten tijde van de opzegging – betrof volgens het hof geen voorziening die was getroffen voor het geval de arbeidsovereenkomst met de werkneemster zou worden beëindigd. Het hof kwalificeerde de suppletieregeling als een voorziening bij het ontstaan van arbeidsongeschiktheid tijdens het dienstverband die na het einde zou doorlopen. Volgens het hof was dat in feite een arbeidsvoorwaarde van de werkneemster, en geen aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening, waarbij het risico van de premievrijstelling bovendien al was verwerkt in de financiering van het pensioen als zodanig (namelijk in een opslag van de vaste premie die ABN AMRO afdroeg). De omstandigheid dat cao-partijen de suppletieregeling hadden

aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening maakte het voorgaande niet anders. ABN AMRO werd door het hof dan ook veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding aan de werkneemster.

Hoewel de werkneemster volgens de Hoge Raad niet-ontvankelijk was in haar verzoeken, heeft hij – in lijn met de conclusie van de A-G – ten overvloede een opmerking gemaakt over de voornoemde overwegingen van het hof. Anders dan het hof oordeelde, is voor een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b lid 1 (oud) BW volgens de Hoge Raad niet vereist dat de voorziening is getroffen voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Ook is het niet vereist dat de voorziening pas na beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verstrekt of haar werking heeft. Evenmin is van belang op welke wijze de werkgever de voorziening financiert.

In zijn conclusie geeft de A-G in overweging 3.27 e.v. een mooi overzicht van de vuistregels met betrekking tot een gelijkwaardige voorziening, die hij destilleert uit de beschikking van de Hoge Raad in de *ING Bank Personeel*-zaak[18]. Die vuistregels luiden:

a. het is uiteindelijk aan de rechter te oordelen over de gelijkwaardigheid van de cao-voorziening, waarin hij een grote mate van vrijheid heeft;

b. de gelijkwaardigheid van de voorziening moet op individueel werknemersniveau worden beoordeeld;

c. de doelstelling van de voorziening is naast de gelijkwaardigheid geen aparte voorwaarde;

d. de voorziening hoeft niet te beantwoorden aan de twee functies van de transitievergoeding (compensatie voor ontslag en vergemakkelijken van de transitie naar een andere baan), maar de mate waarin de voorziening aan die functies beantwoordt, kan wel als factor meewegen in de beoordeling van de gelijkwaardigheid van de voorziening.

Aan deze vuistregels kan nu dus worden toegevoegd:

a. de voorziening hoeft niet getroffen te zijn voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en hoeft evenmin pas na beëindiging van de arbeidsovereenkomst te worden verstrekt of in werking te treden; en

b. de wijze waarop de werkgever de voorziening financiert, is niet relevant voor de vraag of sprake is van een gelijkwaardige voorziening.

Artikel 7:673b (oud) BW is per 1 januari 2020 is gewijzigd. Sindsdien is niet langer vereist dat de cao-voorziening gelijkwaardig is aan de transitievergoeding, maar is een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid of een redelijke financiële vergoeding voldoende. Artikel 7:673b BW kan sindsdien alleen nog worden toegepast bij een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen. Dat maakt het toepassingsbereik van het artikel, en de

mogelijke discussies hierover, sinds 1 januari 2020 dus aanzienlijk kleiner.

[1] HR 5 februari 2021, ECLI:NL:HR:2021:188.

[2] Deze uitspraak is niet gepubliceerd op rechtspraak.nl.

[3] Hof Arnhem-Leeuwarden 29 april 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:4308, *JAR* 2019/164.

[4] HR 20 maart 1970, ECLI:NL:HR:1970:AC5006, *NJ* 1970, 250 en HR 22 april 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS2027, *JAR* 2005/118.

[5] Zie onder 4.18, 4.19 en 4.21, Parket bij de Hoge Raad 25 september 2020, ECLI:NL:PHR:2020:859.

[6] Rb. Midden-Nederland 31 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1803.

[7] HR 1 september 2017, ECLI:NL:HR:2017:2225, *JBPr* 2017/64. Zie ook, minder expliciet, HR 12 maart 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO1315, *NJ* 2004, 424.

[8] Zie anders J. Dop die in zijn annotatie meent dat dezelfde keuze van de Hoge Raad voor de vervaltermijn juist leidt tot extra onduidelijkheid, HR 5 februari 2021, *JAR* 2021/70, m.nt. J. Dop.

[9] Rb. Midden-Nederland 31 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1803.

[10] HR 16 februari 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC1991, *NJ* 1997, 55 en HR 20 maart 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2611, *NJ* 1998, 548. Zie hierover ook uitgebreid A-G De Bock in haar conclusie van 4 december 2020, ECLI:NL:PHR:2020:1157 en Hof Amsterdam 4 juni 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:1941, waarin wordt gewezen op een mogelijke technische oorzaak van de niet volledig ontvangen fax voor het verstrijken van de vervaltermijn.

[11] De Algemene termijnenwet is overigens pas sinds 1 januari 2019 van toepassing op de vervaltermijnen van art. 7:686a lid 4 BW door invoering van de Verzamelwet SZW 2019, *Stb*. 2018, 424.

[12] HR 1 september 2017, ECLI:NL:HR:2017:2225, *JBPr* 2017/64 en HR 12 maart 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO1315, *NJ* 2004, 424.

[13] Zegt de werkgever op tegen 31 maart, dan kan tot en met 30 juni een verzoekschrift worden ingediend. De werknemer heeft dan dus 91 dagen de tijd een verzoekschrift tot betaling van de transitievergoeding in te dienen. Hetzelfde geldt voor de werkgever die opzegt tegen 30 april. Dan kan de werknemer tot en met 30 juli een verzoekschrift indienen en heeft de werknemer eveneens 91 dagen de tijd.

[14] Zie HR 22 juni 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW5695.

[15] Hof Den Haag 8 oktober 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:3618.

[16] Zie hierover uitgebreid D.M.A. Bij de Vaate, Arbeidsovereenkomst, art. 7:686a BW, aant. 5.4.

[17] Hof Arnhem-Leeuwaarden 22 juli 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:5951, *JAR* 2019/217.

[18] HR 29 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:449, *JAR* 2019/114, m.nt. J. Dop.