

JAR 2014/68 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, locatie Leeuwarden, 21-01-2014, 200.137.582/01, ECLI:NL:GHARL:2014:376

Einde arbeidsovereenkomst, Werknemer gebonden aan akkoordverklaring gemachtigde, Hoger beroep «JAR» 2013/291

Publicatie	JAR 2014 afl. 4
Publicatiedatum	03 maart 2014
College	Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, locatie Leeuwarden
Uitspraakdatum	21 januari 2014
Rolnummer	200.137.582/01 LJN ECLI:NL:GHARL:2014:376
Rechter(s)	mr. Kuiper mr. Fikkers mr. Koene
Partijen	Kor Gritter te Boerakker, appellant, in eerste aanleg: eiser, advocaat: mr. B. van Dijk, kantoorhoudend te Groningen, tegen de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Storteboom Kornhorn BV te Kornhorn, geïntimeerde, in eerste aanleg: gedaagde, advocaat: mr. E.M. Kuijken, kantoorhoudend te Leeuwarden.
Noot	mr. R.L. van Heusden
Trefwoorden	Einde arbeidsovereenkomst, Werknemer gebonden aan akkoordverklaring gemachtigde, Hoger beroep «JAR» 2013/291,
Regelgeving	BW Boek 3 - 35 BW Boek 3 - 61 BW Boek 3 - 66 BW Boek 6 - 248 BW Boek 7 - 400

» **Samenvatting**

De werknemer is sinds 17 juli 2006 in dienst van de werkgever. Nadat de werkgever de werknemer uit zijn functie heeft gehaald, heeft de werknemer zich ziek gemeld en hebben diverse gesprekken plaatsgevonden over andere functies. Na de laatste ziekmelding op 15 juni 2013, heeft de bedrijfsarts opnieuw geoordeeld dat geen sprake was van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek. Mediation heeft geleid heeft tot een vaststellingsovereenkomst. Daarin is opgenomen dat de werknemer streeft naar een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. De werkgever en de gemachtigde van de werknemer hebben vervolgens een beëindigingsovereenkomst onderhandeld, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 oktober 2013. De gemachtigde van de werknemer heeft nog twee tekstuele wijzigingen voorgesteld, waarmee de werkgever akkoord is gegaan. Op 13 augustus 2013 informeert de gemachtigde van de werknemer de werkgever dat hij namens de werknemer akkoord gaat. Vervolgens laat de werknemer via een andere gemachtigde weten dat hij alsnog niet akkoord gaat met de beëindigingsovereenkomst en dat hij aanspraak maakt op doorbetaling van loon. De kantonrechter wijst deze vordering af («JAR» 2013/291). De werknemer gaat in hoger beroep.

Het hof is van oordeel dat, anders dan de werknemer stelt, er niet van mag worden uitgegaan dat hij vanaf 25 juni 2013 doorlopend ziek is geweest. Dit standpunt wordt niet ondersteund door de overgelegde medische stukken. Dat de werknemer onder invloed van een geestelijke stoornis de vaststellingsovereenkomst tijdens de mediation heeft getekend, blijkt niet. De verklaring van een dokter is daarvoor ontoereikend. Daarbij moet worden aangenomen dat de werkgever een beroep toekomt op art. 3:35 BW ten aanzien van de inhoud van deze vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst vereiste een nadere uitwerking ten aanzien van de beëindiging, welke ook heeft plaatsgevonden. De werkgever mocht afgaan op de e-mail van de bevoegde vertegenwoordiger/rechtshulpverlener van de werknemer en ook de werknemer is daaraan gebonden. Er is geen sprake van misbruik van omstandigheden of dwaling. Ook is niet aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de

werkgever in strijd met redelijkheid en billijkheid handelt door vast te houden aan de beëindigingsovereenkomst. Het hof verwerpt het hoger beroep.

NB. Voor een rechtsgeldige vaststellingsovereenkomst is duidelijke en ondubbelzinnige instemming van de werknemer vereist, aldus HR, «JAR» 2011/110 en HR, «JAR» 2011/211. Deze instemming kan ook gegeven worden door de gemachtigde indien de werkgever redelijkerwijze mag aannemen dat aan deze een toereikende volmacht is verleend. Vgl. art. 3:60 e.v. BW.

» **Uitspraak**

1. Het geding in eerste aanleg

(...; red.)

2. Het geding in hoger beroep

(...; red.)

3. Ten aanzien van de feiten

3.1. Tegen de weergave van de vaststaande feiten in rechtsoverweging 1 (1.1 tot en met 1.27) van genoemd vonnis is geen grief ontwikkeld en ook anderszins is niet van bezwaren daartegen gebleken, zodat ook in hoger beroep van die feiten zal worden uitgegaan.

Wel klaagt Gritter erover dat de kantonrechter niet alle feiten genoemd in de inleidende dagvaarding in het vonnis heeft overgenomen (grief 5.1). Deze grief is evenwel tevergeefs voorgedragen. Er is geen rechtsregel die de rechter verplicht alle door de ene partij gestelde en door de andere partij erkende of niet weersproken feiten als vaststaand in de uitspraak te vermelden. Het staat de rechter vrij uit de tussen partijen vaststaande feiten die selectie te maken welke hem voor de beoordeling van het geschil relevant voorkomt.

3.2. Het hof zal dan ook uitgaan van de door de kantonrechter vastgestelde feiten, aangevuld met feiten die in hoger beroep zijn komen vast te staan. Het hof zal die feiten hierna weergeven.

3.3. Gritter is op 17 juli 2006 in dienst getreden bij Storteboom, alwaar hij begin 2013 werkzaam was als Eerste Medewerker.

3.4. Op 25 februari 2013 en 23 april 2013 wordt Gritter door zijn leidinggevend en aangesproken op de pauzes die hij neemt; dit is voor Storteboom aanleiding om hem uit zijn functie van Eerste Medewerker te halen en hem op 24 april 2013 een andere werkplek, op de krattenwasserij aan te wijzen.

3.5. Op 26 april 2013 heeft Gritter zich ziek gemeld.

3.6. De bedrijfsarts heeft op 1 mei 2013 geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek. Wel is sprake van een arbeidsconflict. De bedrijfsarts heeft geadviseerd een derde, onafhankelijke en deskundige, partij in te schakelen die zou kunnen bemiddelen.

3.7. In overleg met de bedrijfsarts heeft Storteboom een onafhankelijke derde bereid gevonden om te bemiddelen. Op 15 mei 2013 heeft er in dat kader een gesprek tussen partijen plaatsgevonden.

3.8. Op 16 mei 2013 is Gritter onder protest aan het werk gegaan op de krattenwasserij.

3.9. Gritter heeft zich op 24 mei 2013 opnieuw ziek gemeld.

3.10. De bedrijfsarts heeft op 28 mei 2013 wederom geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek, en geadviseerd de reeds ingezette stappen om te komen tot een passende oplossing voort te zetten.

3.11. Op 31 mei 2013 hebben partijen elkaar gesproken. Gritter heeft tijdens dat gesprek aangekondigd dat hij een second opinion gaat aanvragen bij UWV.

3.12. Bij brief van 4 juni 2013 heeft mr. S. Borger, juridisch medewerker bij de CNV Dienstenbond (hierna: mr. Borger), Storteboom gemeld dat hij Gritter bijstaat.

3.13. Het UWV heeft bij brief van 17 juni 2013 geoordeeld dat Gritter op 29 mei 2013 zijn eigen werk wèl kon doen.

3.14. Op 19 juni 2013 hebben partijen elkaar weer gesproken. Storteboom biedt aan dat Gritter desgewenst ook op een andere afdeling mag werken (maar niet als Eerste Medewerker) waarna Gritter op 24 juni 2013 weer aan het werk is gegaan. Gritter heeft zich op 25 juni 2013 wederom ziek gemeld.

3.15. De bedrijfsarts heeft op 2 juli 2013 opnieuw geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek.

3.16. Bij brief van 2 juli 2013 heeft mr. Borger voorgesteld een onafhankelijk mediator in te schakelen. Storteboom is met de door mr. Borger voorgestelde mediator akkoord gegaan (Adviesbureau Kans te Hoofddorp).

3.17. Op 17 juli 2013 heeft het eerste mediationgesprek plaatsgevonden, op 23 juli 2013 het tweede. Naar aanleiding van het tweede mediationgesprek is op 24 en 25 juli 2013 tussen partijen gemaild. Deze mailwisseling heeft geleid tot een vaststellingsovereenkomst.

3.18. Deze vaststellingsovereenkomst is op 25 juli 2013 door partijen van een handtekening voorzien. In deze overeenkomst is onder meer opgenomen dat Gritter een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Storteboom wil op neutrale gronden, zodat hij recht heeft op WW. Verder is in deze overeenkomst opgenomen dat het belangrijk is dat partijen zich goed weten bijgestaan door een jurist, teneinde een en ander formeel goed te regelen, en dat Gritter zich in dat kader zal wenden tot het CNV.

3.19. Storteboom heeft vervolgens een nadere vaststellingsovereenkomst opgesteld en deze via e-mail op 25 juli 2013 voorgelegd aan mr. R. Wiche van CNV Dienstenbond (hierna: Wiche), de vervanger van mr. Borger tijdens diens vakantie. In deze overeenkomst is onder meer opgenomen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt per 1 oktober 2013 en dat Gritter tot die datum is vrijgesteld van werk met behoud van salaris en overige emolumenten.

3.20. Bij e-mailbericht van 26 juli 2013 heeft mr. Wiche, na overleg met Gritter, Storteboom verzocht de vaststellingsovereenkomst op twee punten te wijzigen en daarin op te nemen "werknemer kan ten aanzien van de reden van de beëindiging van het dienstverband geen verwijt worden gemaakt" en "werkgever heeft het initiatief genomen tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst". Storteboom is met de toevoeging van deze twee zinnen akkoord gegaan.

3.21. Mr. Wiche heeft Storteboom bij e-mailbericht van 1 augustus 2013 laten weten dat Gritter voorlopig niet tot ondertekening zal overgaan. Nu het niet is gelukt om de overeenkomst in juli 2013 te ondertekenen dient de datum van uitdiensttreding volgens Gritter met een maand te worden opgeschoven, aldus Wiche. Verder wil Gritter even tijd om na te denken over een eventuele ontslagvergoeding. Verzocht is daarom om te wachten totdat mr. Borger op 12 augustus 2013 weer terug is van vakantie.

3.22. Bij e-mailbericht van 12 augustus 2013 heeft mr. Borger Storteboom verzocht in de overeenkomst nog op te nemen "er is gezocht of er voor werknemer binnen de organisatie van werkgever een andere passende functie aanwezig was, maar dit bleek niet het geval te zijn".

3.23. Mr. Borger heeft op 13 augustus 2013 een e-mailbericht aan Storteboom verzonden waarin onder meer is opgenomen:

"Namens de heer Gritter bericht ik u dat hij akkoord gaat met de vaststellingsovereenkomst. Ik verzoek u de wijziging daarin op te nemen en mij deze op dit punt gewijzigde overeenkomst toe te zenden. De datum van overeenstemming kan op 25 juli 2013 worden gehandhaafd."

3.24. Storteboom heeft kort daarop de in 3.22 genoemde zinsnede in de vaststellingsovereenkomst opgenomen en deze aan Gritter verzonden. Deze overeenkomst zal het hof hier verder aanduiden als de (nadere) beëindigingsovereenkomst, ter onderscheiding van de vaststellingsovereenkomst na mediation van 25 juli 2013.

3.25. Bij brief van 26 augustus 2013 heeft de huidige advocaat van Gritter namens Gritter aan Storteboom meegedeeld dat hij niet akkoord gaat met de aan hem voorgelegde beëindigingsovereenkomst en dat er nader overleg moet plaatsvinden over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot een einde zou kunnen komen.

3.26. Storteboom heeft Gritter bij e-mailbericht van 26 augustus 2013 meegedeeld dat er tussen partijen een vaststellingsovereenkomst is gesloten en dat Gritter daaraan wordt gehouden.

3.27. Storteboom heeft de loonbetaling aan Gritter per 1 oktober 2013 stopgezet en heeft een eindafrekening aan Gritter gezonden.

3.28. Gritter heeft mr. Borger c.q. CNV Dienstenbond aansprakelijk gesteld. De procedure dienaangaande is door de rechtbank Noord-Nederland verwezen naar de rechtbank Noord-Holland.

4. De beslissingen in eerste aanleg

4.1. Gritter heeft in eerste aanleg doorbetaling van loon c.a. door Storteboom na 1 oktober 2013 gevorderd. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen, daarbij overwegende dat naar zijn voorlopig oordeel met het onder 3.23 geciteerde e-mailbericht van mr. Borger de onderhandelingen geëindigd waren en Storteboom uit dat emailbericht had mogen en kunnen concluderen dat er met wederzijdse instemming per 1 oktober 2013 een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dat Gritter heeft geweigerd zijn handtekening onder de beëindigingsovereenkomst te plaatsen, doet daaraan volgens de kantonrechter niet af. Dat Gritter ten tijde van het ondertekening van de vaststellingsovereenkomst ziek was, acht de kantonrechter niet aangetoond, nog daargelaten of een vaststellingsovereenkomst niet met een zieke werknemer kan worden gesloten.

4.2. Evenmin is er sprake van ongeoorloofde druk. Indien Gritter het niet eens is met de handelwijze van mr. Borger, dan dient hij zich volgens de kantonrechter tot mr. Borger te wenden. Storteboom mocht echter afgaan op de verklaring die mr. Borger namens Gritter op 13 augustus 2013 heeft verzonden.

5. De beoordeling van de grieven

5.1. Aangezien Gritter daarop niet heeft kunnen reageren, zal het hof de door Storteboom bij de memorie van antwoord overgelegde producties buiten beschouwing laten. Uit het vervolg zal blijken dat Storteboom daardoor niet in haar belangen wordt geschaad.

5.2. De grieven 5.2 tot en met 5.11 strekken ertoe dat het hof de vordering in volle omvang opnieuw beoordeelt. Zij lenen zich voor gezamenlijke behandeling.

5.3. Het hof stelt voorop dat met betrekking tot een voorziening in kort geding, bestaande in een veroordeling tot betaling van een geldsom, terughoudendheid op zijn plaats is en dienaangaande naar behoren feiten en omstandigheden moeten worden aangewezen die meebrengen dat een zodanige voorziening uit hoofde van onverwijlde spoed is geboden. Daarbij zal de rechter niet alleen moeten onderzoeken of de vordering van de eisende partij voldoende aannemelijk is, maar ook – kort gezegd – of een spoedeisend belang bestaat, terwijl hij bij de afweging van de belangen van de partijen mede (als één van de voor toewijsbaarheid in aanmerking te nemen factoren) het restitutierisico zal hebben te betrekken.

5.4. Het hof zal eerst de aannemelijkheid van de vordering bespreken.

5.5. Gritter stelt dat hij recht heeft op doorbetaling van loon omdat hij nog steeds in dienst van Storteboom is, hij ziek is en Storteboom gedurende ziekte gehouden is het loon door te betalen. Een geldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst is volgens Gritter niet tot stand gekomen.

5.6. Het hof overweegt dat, anders dan Gritter stelt, er niet van mag worden uitgegaan dat hij vanaf 25 juni 2013 doorlopend ziek is geweest. De bedrijfsarts heeft Gritter op 2 juli 2013 niet arbeidsongeschikt bevonden. Een verklaring van het UWV is door Gritter niet overgelegd, terwijl de eerdere op 17 juni 2013 afgegeven verklaring van het UWV zijn standpunt omtrent een eerdere ziekmelding niet steunde. De als productie 15 zijdens Gritter overgelegde verklaring van dhr. R. R. Sital, psychiater bij Welnis/Lentis d.d. 31 oktober 2013 moet met de nodige omzichtigheid worden beoordeeld (vgl. ook HR 20 december 2013 ECLI:NL:HR:2013:2128), ook al omdat deze niets zegt over de toestand van Gritter in juni/juli 2013.

5.7. Voor zover in het betoog van Gritter besloten ligt dat hij geestelijk in de war was, ook tijdens de mediation en dat de vaststellingsovereenkomst onder invloed van deze stoornis tot stand is gekomen en niet overeenkomt met zijn werkelijke wil en dat hij daaraan niet gebonden is, verwerpt het hof dat betoog. Het hof merkt daarbij in de eerste plaats op dat Gritter nergens met zoveel woorden stelt dat de conclusie dat hij niet meer bij Storteboom wilde werken, niet juist zou zijn. Klaarblijkelijk ziet de gebrekkige wilsovereenstemming er op dat Gritter meer waarborgen wenste dat hij in aanmerking zou komen voor een WW-uitkering alsmede dat hij thans kennelijk een ontslagvergoeding wil ontvangen.

5.8. Dat Gritter onder invloed van een geestelijke stoornis de vaststellingsovereenkomst heeft getekend, blijkt voorshands onvoldoende. De verklaring van dokter X is daarvoor bepaald ontoereikend. In wezen staat daarin niet meer dan dat Gritter met depressieve klachten,

waarschijnlijk op basis van persoonlijkheidsproblematiek ontstaan na een arbeidsconflict, naar Lentis is verwezen en daar op 16 december 2013 een intakegesprek zal hebben.

Bovendien moet voorshands worden aangenomen dat Storteboom een beroep op artikel 3:35 BW toekomt ten aanzien van de inhoud van de vaststellingsovereenkomst.

5.9. Deze vaststellingsovereenkomst vereiste enige nadere uitwerking van de modaliteiten van daarin opgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Die uitwerking heeft plaatsgevonden tussen mevrouw Onderdijk van Storteboom en mr. Borger, die namens Gritter optrad. Mr. Borger heeft in de email van 13 augustus 2013 aangegeven dat Gritter akkoord gaat met de voorgelegde vaststellingsovereenkomst. De voorafgaand aan deze mail door mr. Borger voorgestelde tekstuele wijzigingen zijn door Storteboom geaccordeerd.

Het hof is voorshands van oordeel dat Storteboom op deze mail van de bevoegde vertegenwoordiger/rechtshulpverlener van Gritter mocht afgaan en dat Gritter daaraan gebonden is, hetzij op grond van artikel 3:66 BW indien mr. Borger binnen zijn bevoegdheid is gebleven, hetzij op grond van artikel 3:61 BW, tweede lid, indien – gelijk Gritter stelt – mr. Borger de grens van de hem verleende bevoegdheid heeft overschreden. Mr. Borger is namens Gritter met de inhoud van de (gewijzigde) beëindigingsovereenkomst, inclusief de gehandhaafde datering van 25 juli 2013, akkoord gegaan. Deze overeenkomst staat er aan in de weg dat Gritter met recht aanspraak maakt op loonbetaling na oktober 2013.

5.10. De beëindigingsovereenkomst zoals geaccordeerd op 13 augustus 2013 is een nadere uitwerking van de vaststellingsovereenkomst van 25 juli 2013 en wijkt daarvan niet op essentiële punten af, zodat handhaving van de datum van de vaststellingsovereenkomst niet als valsheid in geschrift of anderszins onbetamelijk kan worden aangemerkt.

5.11. Ook het beroep op misbruik van omstandigheden treft geen doel. Dat Storteboom enige druk op de juristen van het CNV heeft uitgeoefend teneinde de beëindigingsovereenkomst met voortvarendheid op papier te zetten, maakt nog niet dat dit gekwalificeerd mag worden als misbruik van omstandigheden. Ook als waar zou zijn dat mr. Borger vervolgens druk op Gritter heeft uitgeoefend om akkoord te gaan, levert dat nog steeds geen misbruik van omstandigheden op. Daarvan zou eerst sprake kunnen zijn indien Storteboom zou hebben geweten dat mr. Borger Gritter op een onoorbare wijze onder druk zou hebben gezet, doch dat is niet gesteld. Uit het dossier blijkt ook niet dat mr. Borger onoorbare druk op Gritter heeft uitgeoefend.

5.12. Het beroep op dwaling is geen beter lot beschoren. Dat Gritter, naar hij stelt, niet wist dat mr. Borger namens hem akkoord was gegaan met de beëindigingsovereenkomst dan wel dat Gritter niet wist dat de instemming van mr. Borger ook hem bond, komt voor zijn rekening en niet voor die van Storteboom.

5.13. Ook de kans dat in een bodemprocedure de rechter zal oordelen dat Storteboom in strijd met de redelijkheid en billijkheid handelt door vast te houden aan de beëindigingsovereenkomst, wordt door het hof voorshands niet hoog ingeschat. Dat Storteboom het risico van een zieke werknemer welbewust op Gritter en/of het UWV heeft willen afwentelen, blijkt niet uit het overgelegde dossier. Het is juist Gritter die uiteindelijk de voorkeur heeft gegeven aan het beëindigen van de arbeidsrelatie met Storteboom boven het daar werkzaam blijven in een andere functie dan die van Eerste Medewerker, nadat zijn eerdere ziekmeldingen ook door het UWV niet terecht waren bevonden.

5.14. De conclusie is dat het hof de aannemelijkheid van de vordering als niet groot beoordeelt. Daar komt nog bij dat Storteboom terecht vraagtekens heeft geplaatst bij de spoedeisendheid van de vordering. Gritter heeft zijn vordering ingesteld omdat hij bang was dat het UWV hem een WW-uitkering zou weigeren na 1 oktober 2013. Of die vrees bewaarheid is geworden, blijkt evenwel niet uit het dossier, zodat niet vaststaat dat Gritter op dit moment feitelijk geen bron van inkomsten heeft en uit dien hoofde een voldoende spoedeisend belang heeft bij zijn vordering.

De slotsom

5.15. Nu zowel de aannemelijkheid van de vordering als het spoedeisend belang onvoldoende zijn komen vast te staan, falen de grieven. Het hof zal het vonnis waarvan appel bekrachtigen en Gritter, als de in het ongelijk te stellen partij, in de kosten van het hoger beroep veroordelen, voor wat het geliquideerd salaris in hoger beroep betreft te begroten op 1 punt naar tarief I.

6. De beslissing

Het hof, recht doende in hoger beroep:

bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter in de rechtbank Noord-Nederland, locatie Groningen, van 5 november 2013;

veroordeelt Gritter in de kosten van het hoger beroep, tot aan deze uitspraak aan de zijde van Storteboom vastgesteld op € 632,= voor salaris overeenkomstig het liquidatietarief en op € 683,= voor verschotten;

verklaart dit arrest (voor zover het de hierin vermelde proceskostenveroordeling betreft) uitvoerbaar bij voorraad;

wijst het meer of anders gevorderde af.

» **Noot**

Vaste rechtspraak leert dat een werkgever er niet licht op mag vertrouwen dat een werknemer instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vereist is een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging gerichte verklaring of gedraging van de werknemer en onder omstandigheden rust op de werkgever de plicht te onderzoeken of de werknemer werkelijk akkoord wenst te gaan met ontslag (zie bijv. HR 14 januari 1983, NJ 1983/457 *Hajziani/Van Woerden* en Asser/Heerma van Voss 7-V 2012/301). Wat deze onderzoeksplicht betreft laat de rechtspraak vooral voorbeelden zien van buitenlandse werknemers die de Nederlandse taal niet machtig zijn en werknemers die bij het ondertekenen door de werkgever onder druk gezet worden dan wel in een kenbare hevige gemoedsbeweging handelen. Naarmate de werknemer beter in staat is om de gevolgen van zijn instemming in te schatten, en het proces van overleg en wederzijds afstemming intensiever en langer is geweest, is een onderzoeksplicht minder snel aan de orde.

De volgens vaste rechtspraak geldende strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die de vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem kan hebben, zoals het verlies van opgebouwde anciënniteit en (andere) ontslagbescherming, alsmede het mogelijke verlies van sociaalezekerheidsrechtelijke aanspraken. Laatstgenoemd risico speelt voor wat betreft de WW sinds 2006 weliswaar niet meer indien de beëindigingsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt gesloten en van een dringende reden geen sprake is, maar is nog altijd aan de orde in gevallen waarin de werknemer het initiatief neemt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in gevallen waarin de werknemer tijdens ziekte ontslag neemt of met een beëindigingsovereenkomst akkoord gaat.

Mogen werkgevers er in het algemeen voetstoots vanuit gaan dat werknemers beseffen dat zij met het beëindigen van het dienstverband hun daaruit voortvloeiende civielrechtelijke aanspraken en (ontslag)bescherming 'prijsgeven', anders ligt dit met betrekking tot genoemde aanspraken van sociaalezekerheidsrechtelijke aard. Het past naar ik meen een goed werkgever de werknemer te waarschuwen voor de op dit vlak aan de beëindiging van het dienstverband verbonden risico's, waarvan de werkgever - veelal een 'repeat-player' in ontslagkwesities - uit hoofde van zijn deskundigheid weet heeft, althans behoort te hebben. Ongeacht de tijd die de werknemer heeft gehad om over zijn beslissing na te denken, zou hier aldus naar ik meen een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer in het algemeen niet mogen volstaan, maar zou van een goed werkgever verwacht mogen worden dat hij bij de werknemer verifieert of deze van genoemde risico's op de hoogte is (vgl. Ktr. Alphen aan den Rijn 26 april 1994, «JAR» 1994/111). De in de preambule van veel beëindigingsovereenkomsten opgenomen overweging dat de werkgever de werknemer heeft geadviseerd om juridisch advies in te winnen, volstaat naar ik meen in dit verband niet indien de werknemer onverhoopt zo onverstandig is om dat advies niet in te winnen of daartoe financieel niet bij machte is.

Voor bijzondere bescherming van de werknemer tegen de risico's verbonden aan een met zijn instemming doorgevoerd ontslag bestaat geen aanleiding in situaties waarin de werknemer zich wél gewend heeft tot een juridisch adviseur. De werkgever mag er in een dergelijk geval op vertrouwen dat deze adviseur verstand van zaken heeft, zijn cliënt goed adviseert en met zijn cliënt nauwgezet ruggespraak houdt als het gaat om de communicatie richting de werkgever. Bericht de adviseur aan de werkgever dat het gedane beëindigingsvoorstel akkoord is, dan mag de werkgever daar in beginsel het vertrouwen uit putten dat partijen tot een overeenkomst gekomen zijn, nu verklaringen van de adviseur de werknemer binden (art. 3:61/3:66 BW).

Een en ander betekent niet dat werkgever *altijd* mag afgaan op de verklaring van een juridisch adviseur. Bij de beantwoording van de vraag wanneer sprake is van een gerechtvaardigd vertrouwen dat de verklaring overeenstemt met de wil van degene die haar aflegt (c.q. namens wie de verklaring wordt afgelegd), moet rekening worden gehouden met alle omstandigheden van het geval, en is de bijzondere deskundigheid of ondeskundigheid van partijen er daarvan slechts één (vgl. Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-III 2013/134). Hoewel dit uitzonderlijke gevallen zullen zijn, zijn er omstandigheden denkbaar waarin de werkgever geen

gerechtvaardigd vertrouwen mag ontlene n aan de verklaring van de juridisch adviseur van de werknemer. Te denken valt bijvoorbeeld aan de situatie dat duidelijk sprake is van een misverstand of fout aan diens zijde.

De situatie zou er voor de werknemer in de onderhavige uitspraak bepaald gunstiger hebben uitgezien indien het wetsvoorstel Werk en Zekerheid ("WWZ"), dat op 18 februari 2014 door de Tweede Kamer werd aangenomen, in de relevante periode reeds tot wet zou zijn verheven. Het wetsvoorstel voorziet namelijk in een bedenkt ermijn voor de werknemer van 14 dagen waarbinnen de werknemer het recht heeft om de beëindigingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen te ontbinden (art. 7:670 lid 2 BW (nieuw)). De werknemer liet 13 dagen na het door zijn gemachtigde gegeven akkoord weten dat hij (toch) niet akkoord wilde gaan, en zou aldus onder de WWZ tijdig aan de bel hebben getrokken. Ik vind dit onderdeel van het wetsvoorstel geen winstpunt voor de rechtspraak. De rechtspraak leert dat de werknemer binnen de bestaande leerstukken (art. 3:33/35 BW, 7:611 BW, etc.) reeds alleszins adequaat beschermd wordt tegen het lichtvaardig instemmen met ontslag, en daar waar dat niet het geval mocht zijn, zou bijstelling van het beschermingsniveau via die rechtspraak mijns inziens meer voor de hand liggen. Het gevaar voor misbruik van een relatief lange bedenkt ermijn als die welke de WWZ introduceert is reëel, nu de werknemer vlak voor het verstrijken van de bedenkt ermijn de werkgever kan voorhouden dat er bij nader inzien links en rechts nog 'een ietsje extra bij moet', waarop de werkgever voor de keuze staat toch maar te betalen ofwel het risico te nemen dat met een vertraging van inmiddels 14 dagen alsnog een ontslagprocedure gestart moet worden. Ook in het licht van een van de doelstellingen van het wetsvoorstel om het ontslagrecht eenvoudiger, sneller en minder kostbaar te maken, is dit mij dunkt geen gelukkig onderdeel (zie ook S.F. Sagel, 'De bedenkelijke bedenkt ermijnen in Wetsvoorstel Werk en Zekerheid', *TRA* 2014/26).

mr. R.L. van Heusden,