



## ● Risico's bij beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden ●

Sinds 1 oktober 2006 is sprake van een aanzienlijke vereenvoudiging van het ontslagrecht door het invoeren van een minder strenge verwijtbaarheidstoets in de Werkloosheidswet (WW). Daardoor is het makkelijker geworden om met de werknemer in onderling overleg af te spreken dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Van het daaraan meewerken wordt de werknemer dus geen verwijt meer gemaakt en daarmee zet hij zijn WW-rechten niet zonder meer op het spel.

Wordt een dergelijke afspraak gemaakt, dan is het niet nodig om nog toestemming aan het CWI te vragen, dan wel de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door middel van een procedure bij de kantonrechter. Voldoende is dat tussen de werkgever en de werknemer een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten.

### Voorzichtigheid geboden

Er kleven echter wel nadelen en met name risico's aan een dergelijke wijze van beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Voor een beëindigingsovereenkomst geldt dat deze dient te voldoen aan de eisen, die - in het algemeen - aan overeenkomsten worden gesteld, namelijk dat er sprake moet zijn van wilsovereenstemming. Is daarvan geen sprake (bijvoorbeeld in verband met een wilsgebrek), dan kan dit tot gevolg hebben dat de overeenkomst vernietigd wordt. En daarin ligt meteen ook het risico dat de werkgever loopt bij een beëindigingsovereenkomst.

### Achteraf toch geen wilsovereenstemming

Het kan voorkomen dat de werknemer instemt met een beëindiging, terwijl achteraf blijkt dat er toch geen sprake is van wilsovereenstemming. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn, indien de werknemer op het moment dat de beëindigingsovereenkomst werd gesloten, op psychische gronden daartoe (toch) niet in staat was. Ook kan het zijn dat sprake is van dwaling of misbruik van omstandigheden (bijvoorbeeld een zieke werknemer, die zich onder druk gezet voelt). Voor werkgevers geldt een extra eis, namelijk een onderzoeksplicht of de werknemer de consequenties van de mededeling wel overziet. De vraag is uiteraard wanneer een werkgever voldoende onderzoek heeft gedaan.

### Recente uitspraak met verstrekkende gevolgen

Welk risico een werkgever loopt, blijkt uit een recente uitspraak van het gerechtshof in Amsterdam. In die zaak heeft een werkgever begin 2003 met een werknemer afgesproken dat de arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd (waarbij de werknemer bij een ander bedrijf in dienst zou treden). Dit laatste bleek echter niet door te gaan. De werknemer heeft zich er vervolgens op beroepen dat er sprake was van een wilsgebrek. Het gerechtshof heeft in een uitspraak van 5 juni 2008 bepaald dat er inderdaad sprake was een wilsgebrek, hetgeen betekent dat de

oorspronkelijke arbeidsovereenkomst nog niet rechtsgeldig is beëindigd. Anders gezegd: vijf jaar later wordt dus vastgesteld dat de werknemer nog steeds in dienst is bij de 'oude' werkgever en ook nog recht heeft op salaris tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

### Risico beperken

De werkgever kan aldus een aanzienlijk risico lopen bij een beëindiging op deze wijze. Dit risico kan in ieder geval zoveel mogelijk worden beperkt, indien tevens in het kader van de beëindigingsovereenkomst wordt afgesproken dat er nog een formele ontbinding van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt via de kantonrechter. Een dergelijke procedure kan zonder veel kosten en tijdsverlies worden gevoerd, omdat werkgever en werknemer het immers eens zijn. In een dergelijk geval is het wel verstandig dat ook de werknemer zich laat vertegenwoordigen door een advocaat. De mogelijkheden van een werknemer om een beschikking van de kantonrechter aan te tasten, zijn zeer beperkt, namelijk alleen indien er bijvoorbeeld sprake is van bedrog.

Een ander voordeel van het volgen van de procedure via de kantonrechter (nadat een overeenstemming is bereikt) is tijdswinst. Indien de arbeidsovereenkomst vijf jaar of langer heeft geduurd, geldt een opzegtermijn van twee maanden. Indien de procedure via de kantonrechter wordt gevolgd, wordt deze termijn gekort met één maand. Deze mogelijkheid bestaat niet indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van een beëindigingsovereenkomst.

### Samenvattend

Indien overeenstemming bereikt kan worden met een werknemer om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, is het aan te raden om toch nog de weg via de kantonrechter (middels een formele ontbindingsprocedure) te volgen. De kosten zijn relatief gering, zeker afgezet tegen de risico's.

## Plas|Bossinade

*mr. M.R. Gans, advocaat arbeidsrecht en aansprakelijkheidsrecht bij PlasBossinade, Advocaten - Notarissen - Belastingkundigen - Bedrijfsadviseurs.*

*De rubriek Zakelijkheden wordt samengesteld met medewerking van Friesland Bank, ir. J.C. Harry van Ingen van Bald Consulting in Haren, Jaap Scholten QC, vestigingsmanager CTB Administratie en Advies in Drachten en PlasBossinade Advocaten - Notarissen - Belastingkundigen - Bedrijfsadviseurs.*

*De rubriek wordt met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. De redactie kan geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de juistheid en volledigheid van de verstrekte informatie. Aan de verstrekte informatie kunnen geen rechten worden ontleend.*