

**JAR 2014/172 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, locatie Arnhem, 03-12-2013, 200.112.594, ECLI:NL:GHARL:2013:9240**

**Aanvaarden nieuwe baan kort na sluiten vaststellingsovereenkomst, Nog geen concreet vooruitzicht, Geen mededelingsplicht**

<b>Publicatie</b>	JAR 2014 afl. 10
<b>Publicatiedatum</b>	07 juli 2014
<b>College</b>	Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, locatie Arnhem
<b>Uitspraakdatum</b>	03 december 2013
<b>Rolnummer</b>	200.112.594 LJN ECLI:NL:GHARL:2013:9240
<b>Rechter(s)</b>	mr. Van Rossum mr. Buijs mr. Ter Heide
<b>Partijen</b>	De stichting Stichting Siriz te Amersfoort, appellante, advocaat: mr. R. Stekelenburg, tegen de werknemer te Veenendaal, geïntimeerde, advocaat: mr. D.P.E.P. van Schieveen.
<b>Noot</b>	mr. R.L. van Heusden
<b>Trefwoorden</b>	Aanvaarden nieuwe baan kort na sluiten vaststellingsovereenkomst, Nog geen concreet vooruitzicht, Geen mededelingsplicht,
<b>Regelgeving</b>	BW Boek 6 - 228 BW Boek 6 - 248 lid 2 BW Boek 7 - 611

» **Samenvatting**

Partijen hebben met elkaar onderhandeld over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De werkgever heeft de werknemer op 1 maart 2011 een voorstel gedaan. Op 22 maart 2011 is aan de werknemer gevraagd of hij een concreet vooruitzicht had op een nieuwe baan. De werknemer heeft daarop geantwoord dat hij sollicitaties had lopen, maar dat hij nog geen concreet vooruitzicht had. Op 23 maart 2011 heeft zijn advocaat dit nogmaals gezegd. Op 24 maart 2011 is de beëindigingsovereenkomst getekend. Bij brief van 31 maart 2011 heeft de werknemer de werkgever geïnformeerd dat hij per 1 mei 2011 elders in dienst zou treden. De werkgever heeft vervolgens geweigerd de overeengekomen beëindigingsvergoeding te betalen. De kantonrechter heeft de werkgever veroordeeld om dit wel te doen. De werkgever stelt hoger beroep in.

Het hof toetst eerst aan art. 6:228 BW (dwaling). In dit verband stelt het hof vast dat de werknemer op maandagavond 21 maart 2011 per e-mail heeft geïnformeerd naar het verdere verloop van zijn sollicitatieprocedure. Diezelfde avond heeft hij een e-mail ontvangen dat degenen met wie hij het sollicitatiegesprek had gevoerd die avond hun eerste keuze aan hun medebestuurleden zouden voorleggen met het verzoek uiterlijk woensdag hierop te reageren, waarna de gekozen kandidaat en de anderen op donderdag bericht zouden krijgen. Aan het eind van de e-mail aan de werknemer staat: "heb begrepen dat je goed contact met allen had!" Het hof is van mening dat uit deze e-mail niet volgt dat de werknemer op 21 maart al zo goed als zeker was van een nieuwe baan. Er is daarom geen sprake van een dwaling van de werkgever die te wijten is aan een inlichting van de werknemer. Het hof is verder van oordeel dat de werknemer ook niet de verplichting had om de werkgever op 22 of 23 maart te laten weten in welke fase zijn sollicitatie zich bevond, namelijk dat hij al een tweede gesprek had gehad en op 24 maart zou horen of hij de eerste kandidaat was, ook niet als in aanmerking wordt genomen dat de werkgever een non-profitorganisatie is die bestaat van giften en de werknemer een vergoeding op basis van meer dan C=1 heeft gekregen. Er was sprake van een beëindiging op initiatief van de werkgever. De werknemer heeft naar waarheid verklaard dat hij enkele sollicitaties had lopen. Had de werkgever meer willen weten over de stand van zaken van die sollicitaties, dan had hij moeten doorvragen.

NB. Afgaand op deze uitspraak en Ktr. Utrecht, «JAR» 2012/5, heeft een werknemer alleen een mededelingsplicht over een nieuwe baan als hij deze daadwerkelijk aangeboden heeft gekregen

en is het voor het overige aan de werkgever om, desgewenst, hiernaar te vragen. Zie ook «JAR» 2007/261 en HR, «JAR» 2004/15 (Rabobank/Van Gruijthuisen).

» **Uitspraak**

**1. Het geding in eerste aanleg**

(...; *red.*)

**2. Het geding in hoger beroep**

(...; *red.*)

**3. De vaststaande feiten**

3.1. Het hof gaat in hoger beroep uit van de feiten zoals beschreven in de rechtsoverwegingen 2.1 tot en met 2.6. van het bestreden vonnis, met dien verstande dat, anders dan in rechtsoverweging 2.1. van dat vonnis is vermeld, de partijen tussen augustus en november 2010 hebben onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst (en niet tussen augustus en november 2011).

3.2. Verder staat vast dat Siriz op 1 maart 2011 aan de werknemer een voorstel heeft gedaan, vervat in een concept-vaststellingsovereenkomst, tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2011 met vergoeding van € 38.000,= bruto, waarbij de niet-opgenomen vakantiedagen niet zouden worden vergoed. De werknemer heeft dit aanbod op 2 maart 2011 verworpen.

3.3. Mr. Bouw heeft mr. Stekelenburg bij email van 23 maart 2011 onder meer bericht:

“Daarna neemt u een nieuw punt 10 op, waar staat dat er op het moment van ondertekenen door de werknemer geen concreet uitzicht is op een passende dienstbetrekking elders. Cliënt zal dat zo niet ondertekenen, omdat wij die afspraak in ons overleg van gisteren niet hebben gemaakt. Om het heel duidelijk te zeggen: er is op dit moment inderdaad geen concreet uitzicht op een baan, maar er is wel sprake van sollicitaties. Cliënt vertikt het om later problemen te krijgen over de datum waarop hij eventueel wist, dat hij een baan zou krijgen (met name bewijsproblemen)”

3.4. In reactie daarop heeft mr. Stekelenburg aan mr. Bouw gemaild:

“Voor wat betreft de andere optie vond ik van belang dat hoewel niet woordelijk afgesproken de vraag naar de andere functie gisteren wel is gesteld en zo ook is beantwoord zodat ik kan leven met de uiteenzetting in uw brief.”

**4. De motivering van de beslissing in hoger beroep**

4.1. Het gaat in deze zaak om het volgende. Siriz en de werknemer hebben met elkaar onderhandeld over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer bij Siriz. Tijdens of na een gesprek daarover op 22 maart 2011 is aan de werknemer gevraagd of hij een concreet vooruitzicht had op een nieuwe baan. De werknemer heeft daarop geantwoord dat hij sollicitaties had lopen, maar dat hij nog geen concreet vooruitzicht had op een nieuwe baan. Dit is ook nog zo in een brief van 23 maart 2011 van de advocaat van de werknemer aan (de advocaat van) Siriz verwoord. Op 24 maart 2011 is de beëindigingsovereenkomst door Siriz en de werknemer getekend. Bij brief van 31 maart 2011 is namens de werknemer aan Siriz bericht dat de werknemer per 1 mei 2011 bij A. in dienst zou treden. Siriz heeft vervolgens geweigerd de overeengekomen beëindigingsvergoeding aan de werknemer te betalen. Op vordering van de werknemer heeft de kantonrechter Siriz veroordeeld tot betaling daarvan (verminderd met het, in hoger beroep niet meer ter zake doende, salaris over mei 2011). Tegen de toewijzing van de beëindigingsvergoeding richten zich de grieven.

4.2. In de vierde grief klaagt Siriz dat de kantonrechter bij de beoordeling van de vraag of de werknemer zijn mededelingsplicht heeft verzaakt, een te beperkte toetsingsmaatstaf heeft aangelegd. Nu de werknemer al zo ver gevorderd was bij A. (hij had zijn tweede gesprek op maandag 21 maart 2011 gevoerd) en een zo goed contact had gehad daar, had het volgens Siriz op zijn weg gelegen daarvan mededeling te doen. De werknemer was volgens Siriz op 22 maart 2011 in een “meer dan beslissende fase” terecht gekomen en had dat niet alleen desgevraagd maar ook spontaan moeten melden. In de derde grief klaagt Siriz erover dat de kantonrechter niet is ingegaan op haar verweer dat de vordering tot betaling van de beëindigingsvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Uit de eerste grief volgt verder dat Siriz bij de beoordeling betrokken wenst te zien de in die grieven geformuleerde stellingen, te weten dat zij, in het licht van haar aanbod voor outplacement, tijdens de onderhandelingen op 22 maart 2011 (en niet ná die onderhandelingen) de vraag heeft gesteld of

de werknemer een vooruitzicht had op een baan elders. Verder klaagt Siriz in de tweede grief en de vierde grief dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat de werknemer onzeker was over zijn kansen. Volgens Siriz blijkt dat nergens uit, terwijl de werknemer nooit inzage heeft willen geven in de feitelijke gang van zaken rond de sollicitatieprocedure bij A.

4.3. De kern van de kwestie betreft dus de vraag of de werknemer aan Siriz meer informatie had moeten verstrekken dan hij heeft gedaan, of Siriz door het niet verschaffen van voldoende informatie een onjuiste voorstelling van zaken had en of de beëindigingsovereenkomst dus onder invloed van dwaling bij Siriz tot stand is gekomen dan wel of de vordering tot betaling van de overeengekomen beëindigingsvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

4.4. Hierover wordt het volgende overwogen. Artikel 6:228 lid 1 sub b van het Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt dat een overeenkomst die tot stand is gekomen onder invloed van dwaling en bij een juiste voorstelling van zaken niet zou zijn gesloten, vernietigbaar is indien de wederpartij in verband met hetgeen hij omtrent de dwaling wist dan wel behoorde te weten, de dwalende had behoren in te lichten. Artikel 6:228 lid 1 sub a BW bepaalt dat een overeenkomst op grond van dwaling kan worden vernietigd indien de dwaling is te wijten aan een inlichting van de wederpartij, tenzij deze mocht aannemen dat de overeenkomst ook zonder deze inlichting zou worden gesloten. Op grond van artikel 150 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) rusten de stelplicht en de bewijslast ten aanzien van de omstandigheden waarop het beroep op dwaling is gegrond, bij degene die zich op de vernietigbaarheid van de overeenkomst beroept, in dit geval dus bij Siriz.

4.5. Vast staat dat de werknemer op maandagavond 21 maart 2011 per email heeft geïnformeerd naar het verdere verloop van de sollicitatieprocedure bij A. Diezelfde avond heeft hij per email het volgende antwoord ontvangen:

“Je gesprekspartners sturen vanavond een e-mail aan de andere bestuursleden met een voorstel voor de eerste keuze van een kandidaat. Uiterlijk woensdag kunnen zij reageren; wanneer daar geen blokkade uitkomt zal er donderdag naar de eerstgekozen kandidaat (en de anderen) worden gecommuniceerd (...) Heb begrepen dat je goed contact met allen had!”

Siriz heeft op 22 maart 2011 gevraagd of de werknemer al een concreet vooruitzicht had op een nieuwe baan. Daarop heeft de werknemer geantwoord dat dat niet zo was, maar dat hij wel sollicitaties had lopen. Dat antwoord is namens de werknemer nogmaals herhaald in de brief van 23 maart 2011 van zijn raadsman. Siriz stelt dat uit de email van A. aan de werknemer van 21 maart 2011 blijkt dat de werknemer op dat moment, op 21 maart 2011 dus, wél reeds een concreet vooruitzicht had op een nieuwe baan en dat hij dus een onjuist antwoord heeft gegeven.

4.6. Indien de inhoud van de email van 21 maart 2011 als een concreet vooruitzicht zou moeten worden beschouwd, zou dat antwoord inderdaad onjuist zijn, zodat de beëindigingsovereenkomst op grond van artikel 6:228 lid 1 sub a BW vernietigbaar zou zijn.

Uit de email van 21 maart 2011 blijkt echter niet dat de werknemer op dat moment al (zo goed als) zeker was van een nieuwe baan. Daaruit blijkt niet meer dan dat de werknemer op 24 maart 2011 (namelijk de donderdag ná maandag 21 maart 2011) bericht zou kunnen verwachten over de vraag of hij de eerste keus was. Bovendien blijkt uit die email ook dat er meer dan twee kandidaten waren (er wordt immers gerept van “de anderen”). In het licht hiervan is het antwoord van de werknemer op 22 maart 2011, herhaald in de brief van zijn advocaat van 23 maart 2011, dat hij geen concreet vooruitzicht had op een nieuwe baan en dat hij aan het solliciteren was, niet onjuist. De zinsnede “heb begrepen dat je goed contact had met allen”, maakt dat niet anders. Weliswaar is die zinsnede bemoedigend, maar daaraan zou de werknemer geen enkele zekerheid hebben kunnen ontleen. Er is dus geen sprake van een dwaling van Siriz die te wijten is aan een inlichting van de werknemer.

4.7. Dan is vervolgens de vraag aan de orde of de werknemer Siriz had behoren in te lichten, op 22 of 23 maart 2011, over de fase waarin zijn sollicitatie bij A. zich bevond, namelijk dat hij al een tweede gesprek had gehad en dat hij op 24 maart 2011 zou vernemen of hij de eerste kandidaat was. Siriz heeft aangevoerd dat de werknemer uit zichzelf over die stand van zaken had moeten vertellen gezien de zeer hoge beëindigingsvergoeding die was overeengekomen ( $c > 1$ ), het feit dat de werknemer de vergoeding waarschijnlijk niet nodig had gezien zijn vooruitzichten op ander werk en het feit dat Siriz een non-profit organisatie is die afhankelijk is van giften en ieder dubbeltje moet omdraaien.

4.8. Wanneer een partij bij de totstandkoming van een overeenkomst aan de wederpartij bepaalde inlichtingen had behoren te geven om te voorkomen dat de wederpartij zich omtrent de betreffende punten een onjuiste voorstelling zou maken, zal in het algemeen de goede trouw

zich ertegen verzetten dat de eerstgenoemde partij ter afwering van een beroep op dwaling aanvoert dat de wederpartij het ontstaan van de dwaling aan zichzelf te wijten heeft. Bij het beantwoorden van de vraag of een partij terzake van bepaalde relevante gegevens naar de in het verkeer geldende opvattingen een mededelingsplicht heeft, dan wel of hij die gegevens voor zich mag houden, moet worden gelet op alle bijzonderheden van het gegeven geval. Het onderwerpelijke geval wordt hierdoor gekenmerkt dat tussen de partijen sprake was van onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en Siriz, die was ingegeven door een verschil van inzicht over het functioneren van onder anderen de werknemer. Een extern bureau adviseerde de spanningen op te lossen door het laten afvloeien van onder anderen de werknemer. Er was dus sprake van een beëindiging op initiatief van de werkgever. Tussen de partijen was sprake van onderhandelingen die al in het najaar van 2010 waren gevoerd, en die in februari/begin maart 2011 waren hervat. Op 1 maart 2011 had Siriz aan de werknemer het voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst tegen een vergoeding van € 38.000,=. Uiteindelijk heeft daarover een bespreking plaatsgevonden, die aanvankelijk was gepland op 17 maart 2011 maar door ziekte van de advocaat van Siriz is verplaatst naar 22 maart 2011. Op het moment van die bespreking heeft de werknemer conform de waarheid verklaard dat hij enkele sollicitaties had lopen. Onder deze omstandigheden rustte naar het oordeel van het hof geen spontane mededelingsplicht op de werknemer ten aanzien van de fase waarin zijn sollicitaties zich bevonden. Indien de stand van zaken in die sollicitatieprocedures op dat moment voor Siriz beslissend was geweest voor de vraag of zij al dan niet de beëindigingsovereenkomst wenste te sluiten, had zij naar die stand van zaken moeten doorvragen. Zij heeft dat niet gedaan. De eerste, tweede en vierde grief worden verworpen.

4.9. Het beroep op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid wordt verworpen. Nu van dwaling geen sprake is, is het enkele feit dat Siriz een non-profit organisatie is terwijl een relatief hoge vergoeding is afgesproken, onvoldoende voor het oordeel dat de vordering tot nakoming van die vergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De afgesproken vergoeding moet immers worden beschouwd als een vergoeding naar billijkheid, die mede strekt tot compensatie van de werknemer voor door het ontslag verloren promotiekansen, anciënniteit, arbeidsvoorwaarden etcetera. De werknemer heeft gesteld dat daarvan ook in zijn geval sprake is, hetgeen door Siriz onvoldoende is weersproken. De derde grief, waarin Siriz klaagt dat de kantonrechter ten onrechte niet is ingegaan op haar beroep op de redelijkheid en billijkheid, kan dus niet tot vernietiging leiden.

4.10. De vijfde grief, die zich richt tegen de proceskostenveroordeling, mist zelfstandige betekenis. Nu op grond van het voorgaande de overige grieven falen, kan ook de vijfde grief niet tot vernietiging leiden.

## **5. Slotsom**

5.1. De grieven falen, zodat het bestreden vonnis moet worden bekrachtigd.

5.2. Als de in het ongelijk te stellen partij zal het hof Siriz in de kosten van het hoger beroep veroordelen. De kosten voor de procedure in hoger beroep aan de zijde van de werknemer zullen worden vastgesteld op € 666,= wegens griffierecht en € 1.158,= wegens salaris advocaat.

## **6. De beslissing**

Het hof, recht doende in hoger beroep:

bekrachtigt het vonnis van de rechtbank Utrecht, sector handel en kanton, locatie Amersfoort van 30 mei 2012;

veroordeelt Siriz in de kosten van het hoger beroep, tot aan deze uitspraak aan de zijde van de werknemer vastgesteld op € 666,= voor verschotten en op € 1.158,= voor salaris;

wijst het meer of anders gevorderde af.

### **» Noot**

Bij de vraag of op de werknemer een mededelingsplicht rust met betrekking tot zijn vooruitzichten op ander werk laten zich, zo blijkt uit de rechtspraak, verschillende juridisch relevante situaties onderscheiden:

1. er is sprake van een al dan niet geregelde ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW;
2. er is sprake van onderhandelingen omtrent een beëindigingsovereenkomst en de werkgever informeert gericht naar genoemde vooruitzichten;

3. er is sprake van onderhandelingen omtrent een beëindigingsovereenkomst en de werkgever informeert niet gericht naar genoemde vooruitzichten.

**Ad 1.**

Een werknemer die tijdens een ontbindingsprocedure verzwijgt dat hij uit-zicht heeft op ander werk loopt het risico dat de werkgever een verzoek tot herroeping indient op de voet van art. 382 jo. 390 Rv (bedrog in het geding gepleegd). Van bedrog in de zin van art. 382 Rv is reeds sprake, aldus de Hoge Raad in *Van Gruijthuijsen/Rabobank* («JAR» 2004/15), indien een partij door haar oneerlijke proceshouding belet dat in de procedure feiten aan het licht komen die tot een voor de wederpartij gunstige afloop van die procedure zouden hebben kunnen leiden. In *Van Gruijthuijsen/Rabobank* had de werknemster volgens de Hoge Raad niet mogen verzwijgen dat zij de mogelijkheid had na de beëindiging van het dienstverband vrijwel onmiddellijk elders weer aan het werk te gaan omdat deze omstandigheid relevant was voor het bepalen van de hoogte van een eventuele ontbindingsvergoeding. Dat in casu sprake was van een geregelde ontbinding maakte dit niet anders. Op de werknemer rust in ontbindingsprocedures der-halve een zelfstandige mededelingsplicht indien vooruitzicht bestaat op ander werk. Wanneer precies deze mededelingsplicht 'getriggerd' wordt - moet daadwerkelijk een aanbod van de nieuwe werkgever op tafel liggen of is bijvoorbeeld een uitnodiging voor een tweede sollicitatiegesprek reeds voldoende? - is niet helemaal duidelijk. Gegeven het feit dat uit de rechtspraak en de Aanbevelingen blijkt dat de arbeidsmarktperspectieven (dat wil zeggen de *kans* op ander werk) relevant kunnen zijn bij het bepalen van de vergoeding, zou gedacht kunnen worden dat voor de werknemer reeds een mededelingsplicht bestaat ingeval van bemoedigende sollicitatiegesprekken. Uit de schaarse rechtspraak volgt een dermate ruime uitleg echter niet; daar waar een beroep op art. 382 jo. 390 Rv gehonoreerd wordt, is doorgaans sprake van een concreet aanbod om elders in dienst te treden of van een situatie waarin duidelijk is dat de werknemer een eigen onderneming start (zie bijv. «JAR» 2006/290, «JAR» 2004/120 en «JAR» 2004/35).

**Ad 2.**

Uit het arrest *Geerlofs/Meinsma* («JAR» 1997/54) blijkt dat op de werknemer de verplichting rust de werkgever naar waarheid te informeren indien deze tijdens de onderhandelingen vraagt of hij al uitzicht op ander werk heeft. Uit het arrest valt niet af te leiden of een mededelingsplicht bij een dergelijke in algemene termen gestelde vraag ook al 'getriggerd' wordt indien de werknemer nog geen concreet aanbod heeft gekregen, maar bijvoorbeeld wel al voor een tweede sollicitatiegesprek is uitgenodigd. In het bovenstaande arrest is het Hof Arnhem-Leeuwarden hierover echter duidelijk. De werknemer kan in een dergelijk geval volstaan met de mededeling dat hij sollicitaties heeft lopen maar nog geen concreet aanbod heeft gekregen. De werkgever die meer wil weten moet volgens het hof maar doorvragen naar de precieze stand van zaken.

**Ad 3.**

Indien de werkgever geen gerichte vragen stelt, hoeft de werknemer er in beginsel niet op bedacht te zijn dat zijn eventuele uitzicht op ander werk voor de werkgever van belang is voor de te sluiten beëindigingsovereenkomst, zo blijkt althans uit Ktr. Delft 7 maart 1996, «JAR» 1996/102 (zie ook RAR 2011, 39). Omdat de werkgever niet had laten blijken dat een eventuele nieuwe werkkring voor hem van belang was, kon hij de werknemer volgens de kantonrechter achteraf niet verwijten informatie te hebben achtergehouden. In Ktr. Zwolle 10 augustus 2004, «JAR» 2004/251 had de werkgever evenmin een gerichte vraag gesteld. De kantonrechter zag in dit geval echter in het feit dat door de werkgever bij het bepalen van de beëindigingsdatum rekening was gehouden met de fictieve opzegtermijn reden om wél een mededelingsplicht aan te nemen. De werknemer had volgens de kantonrechter hieruit behoren te begrijpen dat de werkgever ervan uitging dat hij nog geen ander werk had. Interessant is in dit verband ook de onder «JAR» 2012/5 gepubliceerde uitspraak van de Kantonrechter Utrecht. In deze zaak had de werkgever eveneens het stellen van een gerichte vraag achterwege gelaten, maar bevatte de beëindigingsovereenkomst wel de zinsnede dat de beëindigingsvergoeding diende "*voor in de toekomst te derven inkomsten, dan wel(...)suppletie op een(...)te verkrijgen WW-uitkering(...), dan wel een lager salaris in een dienstbetrekking*". Uit de uitspraak blijkt niet dat de kantonrechter juist deze bewoordingen als aangrijppunt hanteert, maar wordt wel duidelijk dat de kantonrechter een mededelingsplicht denkbaar acht ook indien de werkgever geen gerichte vraag aan de werknemer heeft gesteld. De kantonrechter volgt echter een zeer terughoudende benadering. De onderhandelingen tussen de werknemer en de nieuwe werkgever dienen volgens hem in een zo ver-gevorderd stadium te zijn dat mag worden aangenomen dat een concreet en op details uitgewerkt aanbod van de werkgever met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid door de werknemer zal worden of al is aanvaard.

Uit het bovenstaande blijkt dat de werkgever die het eventuele perspectief van de werknemer op ander werk een relevante omstandigheid acht, al was het alleen omwille van het bereiken van enig tactisch voordeel in de onderhandelingen, er goed aan doet om tijdens de onderhandelingen hiernaar expliciet te vragen, zijn vragen ruim te formuleren en om zo nodig dóór te vragen naar de precieze stand van zaken. Gevolg zal wel zijn, en dat ziet men nu reeds in de praktijk, dat rechtshulpverleners hun werknemerscliënten in toenemende mate zullen adviseren met het oog op de onderhandelingen hun eventuele sollicitaties op een zeer laag pitje te zetten. Dat is, bekeken voorbij het korte termijn perspectief van beëindigingsonderhandelingen, voor werknemers in kwestie niet goed en voor de WW-fondsen evenmin. De schikkingspraktijk als zodanig is hierbij evenmin gebaat, nu werknemers die nog geen enkel perspectief hebben op ander werk ook minder snel geneigd zullen zijn met een beëindigingsregeling akkoord te gaan.

mr. R.L. van Heusden,