

# Tijdschrift Recht en Arbeid, De bedenkelijke bedenkttermijnen in Wetsvoorstel Werk en Zekerheid

Vindplaats: TRA 2014/27

Bijgewerkt tot: 03-02-2014

Auteur: Prof. mr S.F. Sage<sup>[1]</sup>

## Samenvatting

Het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid introduceert de bedenkttermijn in het arbeidsrecht. De werknemer krijgt het recht een door hem gesloten beëindigingsovereenkomst binnen een periode van twee weken buitengerechtelijk te ontbinden. Een vergelijkbaar recht wordt gegeven aan de werknemer die schriftelijk heeft ingestemd met een opzegging door de werkgever zonder toestemming van het UWV of in strijd met een opzegverbod. In deze bijdrage geeft de auteur een eerste kritische analyse van deze voorstellen en doet hij een aantal suggesties ter verbetering van de voorgestelde regelingen.

## 1. Inleiding

Het Nederlandse civiele recht heeft de afgelopen jaren op verschillende deelgebieden kennisgemaakt met het verschijnsel van de bedenkttermijn. Een afkoelingsperiode van een paar dagen tot soms weken, waarin een van de partijen nog eens over de aangegane overeenkomst mag nadenken en, als haar dat bij nader inzien geraden voorkomt, eenzijdig mag terugkomen van het door haar gegeven woord. Als het aan de sociale partners en in hun voetspoor het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid ligt, wordt de bedenkttermijn nu ook geïntroduceerd in het arbeidsrecht. Het wetsvoorstel beoogt de werknemer het recht te geven om een door hem gesloten beëindigingsovereenkomst binnen een periode van twee weken na het aangaan ervan buitengerechtelijk te ontbinden. Een vergelijkbaar recht om op eerder gezette schreden terug te keren, wordt gegeven aan de werknemer die schriftelijk heeft ingestemd met een opzegging door de werkgever zonder toestemming van het UWV of in strijd met een opzegverbod. Deze bijdrage beoogt een eerste analyse te geven van deze voorstellen, waarbij de bedenkttermijn voor beëindigingsovereenkomsten centraal zal staan.

## 2. Bestaande bedenkttermijnen in het civiele recht en hun ratio

Bedenkttermijnen zijn, zoals Breedveld-de Voogd het in haar dissertatie uit 2007 zo fraai uitdrukte, 'op de golven van de consumentenbescherming het burgerlijk recht binnen gerold'.<sup>[2]</sup> De afgelopen decennia zijn verschillende van zulke termijnen in het BW opgenomen. In de Memorie van Toelichting van het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid wordt als inspiratiebron met name gewezen op de regeling inzake koop op afstand, zoals koopovereenkomsten die via internet worden

gesloten.<sup>3</sup> Art. 7:46d BW bepaalt ten aanzien van zulke overeenkomsten dat de koper gedurende zeven werkdagen na de ontvangst van de zaak het recht heeft de koop zonder opgave van redenen te ontbinden. De verkoper is daarbij verplicht om uiterlijk bij de aflevering van de verkochte goederen, de koper ook schriftelijk op de hoogte te stellen van zijn recht om de koopovereenkomst te ontbinden. Doet hij dat niet, dan heeft de koper dat ontbindingsrecht gedurende, maar liefst, drie maanden. Een vergelijkbare regeling treft men in art. 7:50a BW e.v. aan met betrekking tot overeenkomsten tot gebruik in deeltijd (timeshare) en inzake vakantieproducten van lange duur. Die regeling heeft als bijzonderheid dat de consument ook schriftelijk gebruik dient te maken van de hem door de wet gegeven ontbindingsmogelijkheid. Beide regelingen zijn ingevoerd ter implementatie van Europese richtlijnen. Het vermoedelijk bekendste voorbeeld van een civielrechtelijke bedenktijd is de regeling inzake de koop van onroerende zaken. Die bedenktijd, vervat in art. 7:2 BW, is enigszins anders vormgegeven dan bij de koop op afstand is geschied. Art. 7:2 lid 1 BW bepaalt dat de koop van een tot bewoning bestemde onroerende zaak schriftelijk moet worden aangegaan indien de koper een natuurlijk persoon is die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf. Lid 2 voegt daaraan toe dat (een afschrift van) de tussen partijen opgemaakte akte aan de koper ter hand moet worden gesteld, desverlangd tegen afgifte aan de verkoper van een gedateerd ontvangstbewijs. Gedurende drie dagen na deze terhandstelling heeft de koper het recht de koop te ontbinden. Interessant is vervolgens ook dat de regeling bepaalt dat wanneer de koper van dit ontbindingsrecht gebruikgemaakt heeft en binnen zes maanden tussen dezelfde partijen met betrekking tot dezelfde zaak of hetzelfde bestanddeel daarvan opnieuw een koop tot stand komt, het recht op ontbinding niet opnieuw ontstaat. Hoewel de voorgaande bedenktijden enigszins verschillend zijn vormgegeven, hebben zij een gemeenschappelijke grondslag. Die houdt, kort gezegd, in dat een contractpartij – in de zojuist genoemde voorbeelden: de koper – moet worden beschermd tegen zowel een ‘informatietekort’ als tegen een zogeheten ‘psychologisch’ tekort.<sup>4</sup> De bedenktijd geeft de consument/koper gelegenheid om zich door deskundigen – bijvoorbeeld een bouwkundige, makelaar of financier – te laten adviseren over de vraag of de koop een verstandige, haalbare beslissing is, waarmee hij het zojuist genoemde informatietekort kan afdekken. Met het psychologisch tekort wordt erop bedoeld dat de consument in bescherming moet worden genomen tegen zijn eigen ‘psychologische’ zwakte, zoals overmoed, hebberigheid en angst om een goede *deal* mis te lopen, al dan niet veroorzaakt door druk van de andere contractpartij of (overspannen) marktomstandigheden. Ook op dit punt moet de bedenktijd soelaas bieden. Die termijn biedt de consument gelegenheid om af te koelen en een in *the heat of the moment* genomen beslissing nog eens rustig te heroverwegen.

### 3. Wetsvoorstel Werk en Zekerheid

“Vaststellingsovereenkomst blijft mogelijk zoals nu, alleen wordt een ‘bedenktijd’ ingevoerd van 2 weken (idem aan consumentenrecht) waarin werknemer advies kan vragen en zijn instemming kan herroepen”,

zo vermeldde het vorig jaar gesloten Sociaal Akkoord en daarmee werd de uitbreiding van het verschijnsel van de bedenktijd naar titel 10 van Boek 7 BW aangekondigd.<sup>5</sup> In die ene zin – meer vermeldde het Sociaal Akkoord niet op het hier bedoelde punt – lag besloten dat de ratio van de bedenktijd bij beëindigingsovereenkomsten gelijk is aan de hiervoor beschreven strekking van bedenktijden in het consumentenrecht. De voorgenomen regel strekt ertoe de werknemer in de gelegenheid te stellen zich te laten adviseren over de inhoud en gevolgen van de overeenkomst (het informatietekort) en om hem te beschermen tegen – al dan niet terecht – gevoelde druk om de

beëindigingsovereenkomst te sluiten (het psychologische tekort). De regering heeft de voorzet van de sociale partners nauwgezet gevolgd. Het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid stelt voor een nieuw art. 670b toe te voegen aan titel 7.10 BW, dat als volgt moet komen te luiden.

- “1. Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht deze overeenkomst, zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.
2. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.”

Een vergelijkbare regeling zal in art. 671 WWZ worden opgenomen voor de nieuwe figuur van de opzegging door de werkgever met schriftelijke instemming van de werknemer, waardoor de werkgever is ontslagen van de verplichting om vooraf toestemming voor de opzegging te vragen bij het UWV of een daartoe bij cao in het leven geroepen ontslagcommissie. Ook die instemming kan de werknemer binnen veertien dagen na dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke verklaring herroepen en ook hier geldt dat deze bevoegdheid niet kan worden uitgesloten. Een beding dat daartoe strekt, wordt door nietigheid getroffen. Tot slot bepaalt art. 7:670a WWZ dat eenzelfde regeling gaat gelden voor de werknemer die er schriftelijk mee heeft ingestemd dat zijn arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in strijd met een wettelijk opzegverbod. In het navolgende zal, als gezegd, met name worden ingegaan op de voorgestelde bedenkttermijn voor beëindigingsovereenkomsten. Daarna wordt kort stilgestaan bij de andere twee bedenkttermijnen.

## 4. Staat de met ontslag bedreigde werknemer wel op één lijn met de internetshopper?

De eerste vraag die bij bestudering van de voorgestelde regeling rijst, is of die regeling überhaupt nodig is. De Hoge Raad stelt immers reeds thans strenge eisen, wil aangenomen kunnen worden dat de werknemer rechtsgeldig heeft ingestemd met een beëindigingsvoorstel van de werkgever. Zodanige instemming mag alleen dan worden aangenomen, wanneer sprake is van een *duidelijke en ondubbelzinnige* verklaring van de werknemer van die strekking.<sup>[6]</sup> Onder omstandigheden kan dit er zelfs toe leiden dat op de werkgever een onderzoeksplicht rust: wil de werknemer echt wat hij zegt te willen? Ook kan een op zichzelf rechtsgeldig tot stand gekomen beëindigingsovereenkomst onder omstandigheden worden vernietigd op grond van de uit het algemene vermogensrecht bekende wilsgebreken bedrog, bedreiging, dwaling of misbruik van omstandigheden.<sup>[7]</sup> Van die mogelijkheid wordt in de praktijk ook af en toe gebruikgemaakt, zij het – als men de gepubliceerde rechtspraak mag geloven – niet vaak.<sup>[8]</sup> Klaarblijkelijk heeft de regering de vraag naar de noodzaak en toegevoegde waarde van de voorgestelde bedenkttermijnen zien aankomen, want in de Memorie van Toelichting wordt het bestaan van de huidige, deels ‘jurisprudentiële’ bescherming van de werknemer tegen het ‘lichtvaardig instemmen met ontslag’ ruiterlijk erkend.<sup>[9]</sup> Desondanks acht de regering ‘een aanvulling hierop wenselijk’ in de vorm van een regeling waarin de werknemer, zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen terug kan komen van een beëindigingsovereenkomst of van zijn instemming met een opzegging. Hiermee wordt blijkens de Memorie van Toelichting beoogd dat de werknemer, evenals de internetshopper, in de gelegenheid wordt gesteld om zowel zijn informatieachterstand, als zijn eventuele psychologische tekort te compenseren. Ook wordt de hoop uitgesproken dat juist door de mogelijkheid van de bedenkttermijn in het leven te roepen, langdurige procedures worden voorkomen waarin wordt

gepoogd om een mogelijk overhaast gegeven instemming ongedaan te maken.

Het is de vraag hoe overtuigend dit betoog is. Schiet de huidige bescherming van de werknemer die akkoord gaat met een beëindigingsovereenkomst – en de op dat punt geformuleerde jurisprudentiële regels zullen naar mijn mening een-op-een van toepassing worden op het nieuwe leerstuk van de instemming met een werkgeversopzegging – zodanig tekort dat de voorgestelde aanvulling op de bestaande bescherming met een bedenktijd van twee weken vereist is? Ik heb mijn twijfels. Bezieet men de gepubliceerde lagere rechtspraak over de afgelopen jaren, dan komt daaruit nu niet meteen het beeld op dat we hier van doen hebben met een terrein waarop ingrijpen door de wetgever vereist is om wijdverbreide misstanden te beëindigen. De rechtspraak wordt bepaald niet overspoeld met claims van werknemers die, onder invloed van psychische druk of onwetendheid, overhaast akkoord zijn gegaan met beëindiging van hun dienstverband en daarvan achteraf in rechte terug proberen te komen. Dat is een aanwijzing dat de praktijk voldoende tot goed uit de voeten kan met de huidige normen. In de Memorie van Toelichting wordt ook niet verwezen naar wetenschappelijk onderzoek of rechtspraak waaruit iets anders zou blijken. Gaat men een spade dieper, dan is het ook maar zeer de vraag in hoeverre de vergelijking die getrokken wordt met het leerstuk van de koop op afstand, wel opgaat. Is het in het algemeen zo, dat de werknemer die een beëindigingsovereenkomst aangaat, op dezelfde voet bescherming behoeft als de consument die thuis op de bank via zijn iPad twintig paar sportschoenen bestelt met een tijdelijke ‘mega-korting’ van 10%, omdat hij geen keuze kan maken uit de schitterende collectie en opgewonden raakt van de stopwatch op het scherm die aanduidt dat die ‘topdeal’ nog maar 15, 14, 13... minuten geldt? Naast de zojuist genoemde internetshopper zit vrijwel nooit een advocaat op de bank. Werknemers die een beëindigingsovereenkomst aangaan, worden daarentegen meestal wel bijgestaan door een advocaat, vakbond of rechtsbijstandsverzekeraar. Recent gedane navraag bij een groot aantal andere arbeidsrechtadvocaten in het land bevestigde mijn beeld dat beëindigingsovereenkomsten meestal tot stand komen nadat een werknemer zich van rechtsgelerde bijstand heeft voorzien. Juist omdat het in Nederland (vrijwel) een feit van algemene bekendheid is dat er sprake is van ontslagbescherming, komt het slechts bij uitzondering voor dat een werknemer ‘zomaar’ zonder enige ruggespraak met een juridisch adviseur, akkoord gaat met een beëindigingsvoorstel. Sterker nog: veel werkgevers adviseren werknemers aan wie zij een beëindigingsvoorstel doen, zelfs uitdrukkelijk om juridisch advies in te winnen en sommigen bieden zelfs aan de kosten daarvan tot op bepaalde hoogte te dragen. Een en ander wordt zeker niet alleen uit menslievendheid gedaan, maar vooral ook om te voorkomen dat een werknemer zich achteraf kan beroepen op de strenge maatstaven die de Hoge Raad heeft geformuleerd voor binding van een werknemer aan een beëindigingsovereenkomst. De werkgever heeft gelet op het huidige jurisprudentiële kader zelf belang bij *informed consent* tijdens de werknemer. Ik acht het niet erg bevredigend wanneer in zulke gevallen van het ‘normale type’, waarin een werknemer *bijgestaan door een juridisch adviseur* – en vaak na een proces van loven en bieden – akkoord gaat met een beëindigingsvoorstel, van het gegeven woord zonder enige redengeving terug zou mogen worden gekomen. Het in zo een setting aanvaarden van de thans voorgestelde bedenktijd levert een vergaande inbreuk op het beginsel ‘afpraak is afspraak’ op, zonder dat daarvoor een rechtvaardiging kan worden gevonden in een informatie- of psychologisch ‘tekort’ aan werknemerszijde.

## 5. Een onbevredigend resultaat

Kort en goed: ik durf de stelling aan dat in de meeste gevallen waarin een beëindigingsovereenkomst tot stand komt, geen behoefte bestaat aan een bedenktijd, simpelweg omdat de werknemer wordt

bijgestaan door een advocaat of gemachtigde en de werknemer heel wel wist waarvoor hij, na ampel beraad, tekende. De eerlijkheid gebiedt natuurlijk te zeggen dat zulks onverlet laat dat er in de praktijk wel degelijk af en toe gevallen zullen voorkomen waarin een werknemer zulke bijstand niet had en er wel sprake was van een informatietekort of van een psychologisch tekort. In die gevallen, al vormen zij de minderheid, kan de bedenkttermijn helpen om de werknemer op een eenvoudige manier te bevrijden uit de banden van een ten gronde door hem *ten onrechte* gegeven woord. Anders gezegd: in die setting valt zonder meer wat te zeggen voor de voorgestelde bedenkttermijn. Maar dan moet de wettelijke regeling wel zo worden vormgegeven, dat de kans wordt gemaximaliseerd dat de beschermingsbehoefte werknemer ook daadwerkelijk een beroep zal (kunnen) doen op die bedenkttermijn. Het huidige voorstel voldoet daaraan niet. Sterker nog: de bedenkttermijn is thans aldus vormgegeven dat deze enerzijds door werknemers misbruikt kan worden in de vele gevallen waarin de bescherming die de regeling geeft niet nodig is (omdat er geen sprake is van een psychologisch tekort of van een informatietekort), terwijl die termijn anderzijds in de gevallen waarin er wel iets voor te zeggen is, zijn nuttig effect vrijwel geheel zal missen. Dat is een onbevredigend resultaat. Ter toelichting het navolgende.

## 6. Kritiekpunt 1: misbruik

Allereerst het genoemde misbruik. Voor eenieder die met zijn spreekwoordelijke poten in de klei van de arbeidsrechtelijke praktijk staat, zal snel duidelijk zijn dat de bedenkttermijn de werknemer (en zijn gemachtigde) een sterk oneigenlijk onderhandelingswapen in de schoot werpt. De werknemer kan namelijk, nadat hij willens en wetens en op en top geïnformeerd een overeenkomst heeft gesloten, gedurende de bedenkttermijn nog nadere concessies proberen af te dwingen onder dreiging dat wanneer de werkgever hem niet ter wille is, gebruik zal worden gemaakt van het recht om te ontbinden. Een alternatieve, voor de werknemer ietwat riskantere, route kan zijn dat de werknemer op de valreep voor het verstrijken van de termijn daadwerkelijk een beroep doet op de ontbindingsmogelijkheid, en daarna signaleert dat hij, wanneer de werkgever er nog wat 'bij' doet, alsnog bereid is definitief toe te happen. Voor de werkgever zal het vaak moeilijk zijn die verleiding te weerstaan, teneinde maar van de zaak af te zijn. Komt vervolgens een nieuwe overeenkomst tot stand, dan kan de werknemer ook daarvan de nietigheid inroepen. Het is immers niet toegestaan om in zo een tweede beëindigingsovereenkomst alsnog op te nemen dat de werknemer afstand doet van de bedenkttermijn. Daaraan staat art. 670b lid 2 WWZ in de weg. Elk beding dat de bedenktijd uitsluit, is nietig, zelfs wanneer zodanig beding in de derde, vierde of vijfde beëindigingsovereenkomst staat die partijen achtereenvolgens zijn overeengekomen.

Nu zou men kunnen tegenwerpen dat de werkgever in zo een geval toch gebruik kan maken van het leerstuk van misbruik van recht, dan wel dat hem een beroep toekomt op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid. Het gaat hier immers om volkomen oneigenlijk gebruik van de regeling? Toch is het maar zeer de vraag of hier van misbruik van recht, of van een naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbare situatie, sprake is. De regeling van art. 670b WWZ geeft de werknemer immers uitdrukkelijk de mogelijkheid om *zonder opgaaf van redenen* van zijn ontbindingsmogelijkheid gebruik te maken. Daarin ligt al besloten dat van misbruik van die bevoegdheid naar zijn aard niet snel sprake zal zijn. Sterker nog: de werknemer zal zich in dit soort gevallen van een herhaald beroep op de bedenkttermijn op het standpunt kunnen stellen dat hij, keer op keer, bij nader inzien toch vond dat hij recht had op een betere regeling. Beoogt een bedenkttermijn de werknemer nu

niet juist die maximale vrijheid te geven? De vergelijking met de mogelijkheid van de werkgever om in de proeftijd op te zeggen dringt zich hier op. Ook daar zijn de marges voor een beroep op misbruik van recht/bevoegdheid smal, juist gelet op de vrijheid die de regeling partijen beoogt te geven om 'zomaar' op te zeggen.

In dit verband komt nog de vraag op of het wellicht mogelijk is om de hierboven geschetste problematiek van een (herhaald) tactisch beroep op de bedenkttermijn teneinde een verbeterde regeling af te dwingen – en wellicht zelfs: ieder beroep op die termijn – te omzeilen via de route van een pro-forma-ontbinding, waarin de beëindiging formeel door de rechter wordt uitgesproken. In dat geval, zo zou de redenering dan luiden, is het immers de ontbinding door de rechter die de arbeidsovereenkomst doet eindigen. De gedachte dat de bedenkttermijn langs die route buiten werking gesteld zou kunnen worden, zou wellicht kunnen opkomen bij lezing van de Memorie van Toelichting. Die bevat een opmerking over de situatie waarin een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na een ten overstaan van de rechter getroffen schikking – het spreekwoordelijke 'de gang op gestuurd worden' met rechterlijke aanwijzingen'.<sup>[10]</sup> In zo een geval, aldus de Memorie van Toelichting, zal het einde van de arbeidsovereenkomst doorgaans in de rechterlijke uitspraak zijn belichaamd en wordt hooguit nog een overeenkomst gesloten voor resterende punten zoals vakantiebijslag, vakantiedagen, bonus, kwijting e.d. Op een dergelijke overeenkomst is de bedenkttermijn niet van toepassing 'omdat hier geen sprake is van een overeenkomst die de arbeidsovereenkomst doet eindigen'.

Ik geloof niet dat partijen door een pro-forma-ontbinding onderdeel te laten zijn van de tussen hen gesloten beëindigingsregeling, de bedenkttermijn zomaar even kunnen wegcontracteren. Wanneer partijen een beëindigingsregeling afspreken waarvan een pro-forma-ontbinding deel uitmaakt, is het immers materieel beschouwd nog steeds de partijafpraak die ertoe strekt de arbeidsovereenkomst te doen eindigen, zij het dat die beëindiging (slechts formeel) wordt vormgegeven door middel van een ontbindingsverzoek aan de rechter. In dat geval is dus geen sprake van de in de Memorie van Toelichting genoemde situatie waarin de overeenkomst die partijen sluiten, alleen ziet op de bij een beëindiging behorende *nitty gritty*, nadat de rechter op grond van een inhoudelijke behandeling heeft beslist dat ontbinding hem aangewezen voorkomt. De rechter zal hier, gelet op het beschermende karakter van art. 670b WWZ, naar mijn verwachting het materiële *wezen* van de constructie – partijen spreken beëindiging af – laten prevaleren boven de *schijn* van de formele weg die partijen daartoe afspreken (de pro-forma-ontbinding). Dit betekent dat een werknemer ook op een beëindigingsregeling waarvan deel uitmaakt dat de arbeidsovereenkomst via de rechter zal worden ontbonden, binnen twee weken zal kunnen terugkomen. In die setting is het immers wel degelijk de partijafpraak (om de rechter te adiëren) die tot beëindiging van het dienstverband strekt. Vanzelfsprekend liggen hier lelijke processuele complicaties op de loer, wanneer er – doordat de ontbindingsstukken al voorafgaand aan het inroepen van de bedenkttermijn zijn ingediend – toch een ontbindingsbeschikking volgt. In dat geval zal de werknemer – in het nieuwe systeem – in hoger beroep kunnen gaan om de pro-forma-ontbinding terzijde te laten stellen, nadat hij zich op de bedenkttermijn heeft beroepen.

## 7. Kritiekpunt 2: de regeling werkt niet waar zij wel nuttig kan zijn

Dan het tweede kritiekpunt, te weten dat de voorgestelde regeling niet zal werken waar zij wel nuttig kan zijn. Hoewel dat, naar mijn inschatting, zeker niet in de meerderheid van de gevallen aan de orde is, doen zich in de praktijk ontegenzeggelijk soms gevallen voor waarin een werknemer, omdat hij geen rechtsgeleerde bijstand had en wellicht ook omdat hij enige druk van de werkgever voelde, akkoord is

gegaan met een beëindigingsovereenkomst, zich daarbij niet realiserend dat hij daarmee ten onrechte belangrijke ontslagbescherming heeft opgegeven, dan wel dat hij, gelet op de merites van de zaak, een ronduit *lousy deal* heeft gedaan. In *zulke* gevallen kan een bedenkttermijn van twee weken als thans voorgesteld zonder meer toegevoegde waarde hebben. De werknemer kan zich daarmee, zoals in de Memorie van Toelichting wordt opgemerkt, op eenvoudige wijze van de getroffen regeling bevrijden, zonder een langdurige procedure te hoeven doorlopen waarin hij moet aantonen dat sprake is van een wilsgebrek, dan wel dat zijn instemming in de gegeven omstandigheden niet als duidelijk en ondubbelzinnig is aan te merken. Ik herhaal het nog eens: vanuit het oogpunt van ongelijkheidscompensatie valt in *deze* setting van alles te zeggen voor het aanvaarden van een eenmalige mogelijkheid voor de werknemer om binnen korte tijd terug te komen van zijn instemming. Maar hier doet zich nu weer een ander probleem voor. Want hoe moet de werknemer die inderdaad lijdt aan het (juridische) informatietekort dat de bedenkttermijn nu juist beoogt te compenseren, weten dat hij de bedenkttermijn heeft? Wie, bij gebrek aan juridische bijstand, geen goede inschatting kan maken van zijn arbeidsrechtelijke positie (en om die reden de bescherming van een bedenkttermijn behoeft), zal in de spreekwoordelijke 99 van de honderd keer ook geen weet hebben van een diep in de krochten van het BW verborgen bedenkttermijn. Waar zich ten aanzien van de beëindigingsovereenkomst een informatietekort aan werknemerszijde voordoet, zal dit tekort zich, anders gezegd, meestentijds ook uitstrekken tot de bedenkttermijn zelf. Dit betekent dat in de gevallen waar de voorgestelde bedenkttermijn wel een nuttig effect kan hebben omdat sprake is van een (juridisch) informatietekort bij de werknemer, dat effect in verregaande mate teniet zal worden gedaan doordat juist die werknemer, bij gebrek aan wetenschap van de toepasselijke regels, ook de bedenkttermijn niet zal kennen en deze om die reden ongebruikt voorbij zal laten gaan. Waarna die werknemer alsnog is aangewezen op een beroep op de wilsgebreken, dan wel de regels die de Hoge Raad heeft geformuleerd voor de toetsing of de werknemer rechtsgeldig heeft opgezegd (het hiervoor besproken vereiste van de duidelijke en ondubbelzinnige verklaring), hetgeen de regering nu juist beoogt te voorkomen. De huidige opzet van de regeling zal dus juist in die gevallen waarin er wel degelijk wat voor te zeggen is, niets of in elk geval nauwelijks iets brengen.

## 8. Dit moet en kan beter!

Het voorgaande brengt mij tot de conclusie dat het voorgestelde art. 670b WWZ in het merendeel van de gevallen niet alleen overbodig is, maar zelfs kan uitlokken tot oneigenlijk gebruik – te weten in die gevallen waarin de werknemer zich reeds voorafgaand aan het sluiten van de overeenkomst van rechtsgelerde bijstand heeft voorzien – terwijl die regeling in de, vermoedelijk spaarzame, gevallen waarin een bedenkttermijn wel toegevoegde waarde kan hebben, te weten wanneer een werknemer zich zonder juridische bijstand een beëindigingsovereenkomst heeft ‘in laten praten’, geen effect zal sorteren, simpelweg omdat die werknemer ook niet op de hoogte is van de bedenkttermijn. Dat kan de wetgever geen wenselijke uitkomst vinden, temeer nu de regeling met een aantal aanpassingen veel beter kan worden opgezet.

## 9. Naar een schriftelijke beëindigingsovereenkomst met aanzegging van de bedenkttermijn

Ik begin met het laatste probleem, te weten dat de regeling geen nuttig effect zal hebben juist in die

gevallen waarin de bedenkttermijn van toegevoegde waarde kan zijn. Ik zou denken dat dit probleem relatief eenvoudig is op te lossen door in de wet te verankeren dat een beëindigingsovereenkomst als bedoeld in art. 7:670b WWZ schriftelijk moet worden aangegaan en dat de werknemer in die schriftelijke beëindigingsovereenkomst moet worden gewezen op de bedenkttermijn. Op die manier wordt bewerkstelligd dat juist daar waar een beëindigingsovereenkomst tot stand komt door of in verband met een informatietekort – een tekort dat de bedenkttermijn nu juist beoogt te redresseren – die bedenkttermijn niet ongebruikt blijft (juist vanwege dat informatietekort). Anders gezegd: door in de wet op te nemen dat de beëindigingsovereenkomst een schriftelijke verwijzing naar de wettelijke bedenkttermijn moet bevatten, kan worden bewerkstelligd dat werknemers die zo een overeenkomst onder invloed van dat informatietekort aangingen, op het juiste spoor worden gezet en zich gaan realiseren dat zij twee weken de tijd hebben om het contract te laten *checken* door een deskundige. Daarvoor is, als gezegd, wel vereist dat de beëindigingsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan, althans minst genomen dat de werkgever de werknemer bij het aangaan van zo een contract schriftelijk informeert over de bedenkttermijn. Tot het schriftelijk aangaan van een beëindigingsovereenkomst verplicht de wet thans niet en ook het wetsvoorstel gaat niet zover. Toch is dat in zichzelf geen wijziging die op grote bezwaren zou moeten stuiten, sterker nog: het is een wijziging waar veel voor valt te zeggen.

Een beëindigingsovereenkomst is een overeenkomst die bepaald verstrekkende gevolgen heeft voor de werknemer. Hij geeft daarmee zijn ontslagbescherming op en ook zijn inkomsten uit het dienstverband. Die verstrekkende gevolgen rechtvaardigen in zichzelf reeds een schriftelijkheidsvereiste, dat er mede toe strekt te waarborgen dat de werknemer zich goed realiseert waar hij zich aan committeert. De vergelijking met het non-concurrentiebeding dringt zich op. Ook dat beding moet schriftelijk worden aangegaan, juist vanwege zijn verstrekkende gevolgen voor de mogelijkheden van de werknemer om door middel van arbeid in zijn levensonderhoud te voorzien. Een beëindigingsovereenkomst beperkt de werknemer eveneens in die mogelijkheden; hij verliest door de beëindigingsovereenkomst immers zijn baan, inkomen en anciënniteit.

Ik denk dat er in het licht van het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid ook wetssystematisch veel te zeggen valt voor het aanvaarden van het vereiste van geschrift, op straffe van nietigheid, voor het aangaan van een beëindigingsovereenkomst. In dit verband kan in het bijzonder gewezen worden op het voorgestelde art. 7:671 WWZ, waarin de – aan de beëindigingsovereenkomst verwante – figuur van de opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer is geregeld. Bezie men art. 671 lid 1 WWZ, dan valt daar te lezen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met *schriftelijke* instemming van de werknemer kan opzeggen. Welke rechtvaardiging is er, zo kan men zich afvragen, om het vereiste van geschrift *wel* te stellen voor de instemming met opzegging, maar *niet* voor de instemming met een beëindigingsvoorstel, waardoor een beëindigingsovereenkomst tot stand komt? In beide gevallen verspeelt de werknemer immers het recht op inhoudelijke toetsing van zijn ontslag.

Bij dit alles komt dat een schriftelijkheidsvereiste ten aanzien van beëindigingsovereenkomsten als in art. 7:670b WWZ bedoeld, ook bepaald in lijn ligt met hetgeen reeds thans vrijwel steeds goed gebruik is. Voor werkgevers die opereren als een goed werkgever betaamt, is het een vanzelfsprekendheid dat een beëindigingsregeling schriftelijk wordt overeengekomen, zodat er geen, althans zo min mogelijk misverstand kan bestaan over de rechten van de werknemer in dit verband. In het verlengde hiervan zal ook hebben te gelden dat een schriftelijkheidsvereiste voor beëindigingsovereenkomsten vanuit bewijstechnisch oogpunt een verbetering oplevert, nog los van het feit dat de werknemer belang heeft bij zo een document voor het aanvragen van een (WW-)uitkering. Uitleggeschillen zullen door het stellen

van de eis van geschrift weliswaar niet geheel uitgebannen, maar wel teruggedrongen kunnen worden en ook discussies over de vraag of de werknemer wel duidelijk en ondubbelzinnig heeft ingestemd met een beëindigingsvoorstel zullen bij het stellen van die eis teruglopen.

Door vervolgens ook in de wet te verankeren dat in de schriftelijke beëindigingsovereenkomst moet worden opgenomen dat de werknemer het recht heeft om de beëindigingsovereenkomst, conform het in art. 670b WWZ bepaalde, binnen twee weken te ontbinden, wordt een logische stap gezet om het nuttige effect van de bedenkttermijn, juist in die gevallen waarvoor deze is ontwikkeld, te verwezenlijken. Pas door zo een waarschuwing zal de werknemer met een informatiekort erachter komen dat hij überhaupt de mogelijkheid heeft om nog van de overeenkomst af te geraken en dat het verstandig kan zijn om alsnog advies in te winnen. Daar valt nog aan toe te voegen dat ik zo een wettelijke meldingsplicht eens te meer verdedigbaar vind tegen de achtergrond van de ontwikkelingen in de rechtspraak van de Hoge Raad op het terrein van het goed werkgeverschap. De Hoge Raad heeft de voorbije jaren verschillende arresten gewezen, waarin is geoordeeld dat op allerlei terreinen zeer verstrekkende verplichtingen op de werkgever kunnen rusten om de werknemer – soms zelfs uitdrukkelijk schriftelijk – te informeren over zijn rechten. In dit verband zij bijvoorbeeld gewezen op de rechtspraak van de Hoge Raad inzake de verplichting van een werkgever om zijn werknemers volledig en schriftelijk te informeren over al hun rechten bij overgang van onderneming.<sup>[11]</sup> Een wettelijke informatieverplichting ten aanzien van de bedenkttermijn kan dus worden gezien als specialis van art. 7:611 BW.

De vraag is dan vervolgens nog welke gevolgen de wet zou moeten verbinden aan overtreding van de verplichting om de bedenkttermijn schriftelijk te vermelden in een beëindigingsovereenkomst. Hier zou zeer wel aansluiting gezocht kunnen worden bij de regeling van art. 7:46d lid 1 BW en wel in die zin dat de werknemer in dat geval gedurende een beduidend langere periode van bijvoorbeeld twee of drie maanden een beroep kan doen op de bedenkttermijn. Daarmee kan de kans worden vergroot dat de werknemer alsnog achter zijn recht op ontbinding komt en daarvan nog gebruik kan maken en zo een verlenging levert voorts een stimulans op voor de werkgever om zijn verplichting op dit punt niet te verzaken.

## 10.Naar een anti-misbruikbepaling

Bezien wij vervolgens het tweede kritiekpunt, te weten dat de bedenkttermijn ook kan worden ingeroepen en zelfs kan worden misbruikt in gevallen waarin voor die termijn ten gronde geen rechtvaardiging bestaat, omdat de werknemer in de onderhandelingen over een beëindigingsovereenkomst is bijgestaan door een advocaat of juridisch adviseur. De meest verstrekkende aanpak van dit probleem zou daarin gelegen kunnen zijn dat in de wet wordt bepaald dat de regeling inzake de bedenkttermijn bij beëindigingsovereenkomsten toepassing mist indien de werknemer bij het aangaan ervan werd vertegenwoordigd door een advocaat of schriftelijk gevolmachtigde. Ik vraag mij af of dit een wenselijke oplossing zou zijn en wel om de simpele reden dat daarmee constructies in de hand worden gewerkt waarin de werknemer door de werkgever een niet al te onafhankelijke en door de werkgever gefinancierde gemachtigde krijgt 'toegewezen' om maar onder de bedenkttermijn uit te komen. Wel lijkt het me in ieder geval verstandig om de wettelijke regeling van art. 670b WWZ te voorzien van een door art. 7:2 BW geïnspireerde anti-misbruikbepaling van de strekking dat wanneer een werknemer eenmaal gebruik heeft gemaakt van het recht een beëindigingsovereenkomst tijdens de bedenkttermijn te ontbinden, het recht op de bedenkttermijn niet opnieuw ontstaat wanneer binnen een periode van zes maanden tussen dezelfde partijen ten aanzien van dezelfde arbeidsovereenkomst opnieuw een

beëindigingsovereenkomst tot stand komt. Zulk een regel lijkt aangewezen om herhaald chicaneus beroep op de bedenktijd te pas af te snijden. Is een werknemer eenmaal achteraf wijs geworden en heeft hij zich, na zijn informatietekort te hebben ingelopen, onttrokken aan het door hem gegeven woord, dan mag verwacht worden dat hij zich de volgende keer wel twee keer bedenkt alvorens hij zo een overeenkomst aangaat. Dan behoort, anders gezegd, het grondbeginsel 'afpraak is afspraak' te prevaleren. Een ezel stoot zich in het algemeen niet tweemaal aan dezelfde steen; dus waarom zou dat een werknemer wel worden toegestaan?

## 11. De verbetervoorstellen ten aanzien van art. 670b WWZ; tussenconclusie

Met de bovenstaande aanpassingen zou het voorgestelde art. 670b WWZ naar mijn mening bepaald aan kracht en aanvaardbaarheid winnen. In de eerste plaats wordt zo bewerkstelligd dat van de bedenktijd in de gevallen waarin deze in een daadwerkelijke behoefte voorziet, te weten bij een werknemer met een reële informatieachterstand, een nuttig effect kan uitgaan en wel doordat de werknemer in kennis moet worden gesteld van die regeling. In de tweede plaats kan met de voorgestelde aanpassingen in gevallen waarin de werknemer bij de totstandkoming van de beëindigingsovereenkomst wel is bijgestaan door een juridisch adviseur en er eigenlijk geen behoefte aan die regeling bestaat, misbruik van de bedenktijd worden voorkomen, althans in elk geval worden ingedamd.

## 12. De bedenktijdtermijnen van art. 671 en 670a WWZ

Vervolgens zij hier nog kort stilgestaan bij hetgeen de voorgaande beschouwingen met zich brengen ten aanzien van de andere twee bedenktijdtermijnen die het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid beoogt te introduceren. In de eerste plaats het door art. 671 lid 2 WWZ gegeven recht om terug te komen van een schriftelijk gegeven instemming met de opzegging van de werkgever (waardoor de werkgever wordt ontslagen van de verplichting om toestemming voor die opzegging te vragen bij het UWV dan wel bij de in art. 671 lid 2 WWZ genoemde vervangende ontslagcommissie). Ook hier geldt mijns inziens dat er conform de hierboven uiteengezette redenering goede gronden bestaan om de wettelijke regeling aldus aan te passen dat de werkgever verplicht wordt de werknemer uitdrukkelijk schriftelijk te informeren over het in art. 671 lid 2 WWZ genoemde recht. De werknemer geeft met die instemming immers de ontslagbescherming van de preventieve toetsing prijs en door wettelijk te verankeren dat de werkgever de werknemer in zo een geval eerst op de bedenktijd moet hebben gewezen, kan worden bewerkstelligd dat waar behoefte bestaat aan de werking van de bedenktijd – omdat de werknemer lijdt aan het eerdergenoemde informatietekort – die bedenktijd zijn beschermende werking überhaupt kan ontvouwen doordat de werknemer er tijdig weet van heeft. Ik lees de tekst van art. 671 lid 1 WWZ aldus dat het de bedoeling van het wetsvoorstel is dat de werkgever die kiest voor de route van opzegging met instemming, die instemming verzoekt en verkrijgt *voordat* de opzeggingshandeling wordt verricht. De wettekst bepaalt immers dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig 'kan opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer', hetgeen impliceert dat *voorafgaand aan* de opzegging de instemming moet zijn verkregen. Om de instemming te verkrijgen, zal de werkgever de werknemer om instemming moeten verzoeken. Teneinde ervoor te zorgen dat de werknemer die zo een verzoek ontvangt, weet heeft van het feit dat hij die instemming binnen twee weken kan herroepen, zou

wettelijk kunnen worden bepaald dat bij het doen van het verzoek schriftelijk melding moet worden gemaakt van het in art. 671 lid 2 WWZ bedoelde recht. Ook hier zou vervolgens aan de regeling kunnen worden toegevoegd dat wanneer de werkgever deze verplichting heeft verzaakt, de bedenkttermijn wordt uitgebreid tot twee of drie maanden. Eenzelfde benadering zou dan vervolgens gehanteerd kunnen worden bij de bedenkttermijn van art. 670a WWZ die betrekking heeft op het verlenen van instemming door de werknemer met een opzegging in strijd met een wettelijk opzegverbod. Ook daar kan worden bepaald dat de werkgever de werknemer bij het vragen om instemming met de opzegging in strijd met een opzegverbod, schriftelijk moet hebben gewezen op de bedenkttermijn als vervat in art. 670a lid 5 WWZ. Voorts zou in overweging genomen kunnen worden om ook ten aanzien van deze beide bedenkttermijnen, te voorzien in een anti-misbruikbepaling die moet voorkomen dat de werknemer binnen een bepaald tijdvak opnieuw een beroep kan doen op dezelfde bedenkttermijn, hoewel daarvoor vanuit de gedachte van de bescherming tegen een informatietekort geen rechtvaardiging meer bestaat.

## 13.En dan nog een laatste, belangrijke inconsequentie: de werknemersopzegging!

En dan nog een laatste, bepaald belangrijk kritiekpunt.

De wetgever beoogt met art. 670b WWZ bescherming te bieden aan de werknemer die akkoord gaat met een beëindigingsovereenkomst, door hem de hiervoor besproken bedenkttermijn te gunnen. Die bescherming ligt *in het verlengde van* en komt uitdrukkelijk *bovenop* de bescherming die ook de Hoge Raad die werknemer biedt met het vereiste dat zijn instemming duidelijk en ondubbelzinnig moet zijn gebleken. *Datzelfde* strenge criterium geldt volgens de rechtspraak van de Hoge Raad ook voor een andere werknemer, te weten de werknemer die zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt. Die rechtsfiguur, te weten de opzegging door de werknemer, blijft blijkens de Memorie van Toelichting bestaan onder het nieuwe recht.<sup>[12]</sup>

Dat zowel voor het akkoord gaan met een beëindigingsvoorstel als voor een werknemersopzegging hetzelfde strenge criterium geldt, ligt in de rede gelet op de rechtsgevolgen van de twee figuren. In beide gevallen geeft de werknemer zijn ontslagbescherming prijs zonder dat daar een externe toets aan te pas is gekomen. In de praktijk liggen de beide rechtsfiguren ook feitelijk zeer dicht tegen elkaar aan. Indien een werknemer zegt 'baas, ik beëindig de arbeidsovereenkomst' en die baas houdt vervolgens wijselijk zijn mond, is er sprake van een werknemersopzegging. Zegt diezelfde werknemer 'baas, ik wil ermee stoppen' en die baas antwoordt dan, omdat hij zijn enthousiasme niet kan onderdrukken, met het woord 'akkoord!', is er sprake van een beëindigingsovereenkomst. In een recent, te weten op 20 december 2013, gewezen arrest heeft de Hoge Raad mede op grond van het feit dat 'het verschil tussen beide beëindigingswijzen feitelijk (...) zeer gering kan zijn' aanleiding gezien om de werknemersopzegging voor toepassing van de zogeheten Ragetlie-regel als verankerd in art. 7:667 lid 4 BW gelijk te stellen aan de beëindigingsovereenkomst.<sup>[13]</sup>

Gelet op dit alles wekt het verbazing dat de regering thans voorstelt om de werknemer die akkoord gaat met een beëindigingsvoorstel (en de werknemer die instemt met de opzegging door de werkgever) wel te beschermen met een bedenkttermijn, omdat aan die beëindiging geen externe toets te pas komt, maar de werknemer die zelf opzegt niet. Het ligt ook gelet op het zojuist genoemde arrest van de Hoge Raad voor de hand om wanneer men zulk een bedenkttermijn aangewezen acht, deze ook van toepassing te laten zijn op de werknemersopzegging. Doet men dit niet, dan is het goed mogelijk dat de praktijk de werknemersopzegging gaat hanteren als *escape* voor de bedenkttermijn bij de

beëindigingsovereenkomst. Dan kan immers worden gewerkt met een constructie waarbij de werkgever aankondigt dat, wanneer de werknemer schriftelijk opzegt, hij aanspraak heeft op een bepaald pakket aan 'werknemersopzeggingsvoorwaarden'. Bij zulke constructies kunnen het informatietekort en psychologisch tekort waartegen de bedenkttermijn voor beëindigingsovereenkomsten beoogt te beschermen, zich vanzelfsprekend evenzeer voordoen (als bij een beëindiging met wederzijds goedvinden). Dus: wie wel een bedenkttermijn regelt bij de beëindigingsovereenkomst terwijl zulk een bedenkttermijn niet wordt geregeld voor de werknemersopzegging, levert minder dan half werk. Die zet de deur open voor ontduikingsconstructies waarmee de beoogde bescherming teniet wordt gedaan.

## 14. Conclusie

Het is de vraag of in veel gevallen behoefte bestaat aan de invoering van een bedenkttermijn waarbinnen een beëindigingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen ontbonden kan worden. De basis op grond waarvan die termijn wordt voorgesteld, is smal. Het informatietekort en het psychologische tekort waartegen zulk een termijn beoogt te beschermen zullen zich bij de meeste beëindigingsovereenkomsten niet voordoen, omdat de werknemer bij de totstandkoming ervan is bijgestaan door een advocaat of gemachtigde van een vakbond of rechtsbijstandsverzekeraar. In die setting werkt de bedenkttermijn alleen maar misbruik in de hand. Zorgelijker is echter dat de termijn waar hij *wel* een nuttig effect kan hebben, niet zal werken, simpelweg omdat de werknemer die lijdt aan het te compenseren informatietekort en/of psychologische tekort, vrijwel steeds ook geen weet zal hebben van de bedenkttermijn en de mogelijkheid om de door hem getroffen beëindigingsregeling met een beroep daarop te ontbinden. Een wettelijke verplichting om die bedenkttermijn schriftelijk te vermelden in de (schriftelijke) beëindigingsovereenkomst zou dat onwenselijke resultaat grotendeels kunnen voorkomen. Dit geldt ook voor de andere twee bedenkttermijnen die het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid beoogt te introduceren. Verder is zeker het overwegen waard de bedenkttermijn bij beëindigingsovereenkomsten – en in het voetspoor daarvan ook de andere bedenkttermijnen – te voorzien van een anti-misbruikbepaling, teneinde de mogelijkheden van een puur tactisch, prijsopdrijvend gebruik van (het dreigen met) een hernieuwd beroep op die termijn, te beperken. Tot slot werd onder ogen gezien dat in het wetsvoorstel is verzuimd om de werknemersopzegging in de beschouwing rond de bedenkttermijnen te betrekken. Dat is een evidente omissie omdat wanneer men zo een termijn bij de beëindigingsovereenkomst gewettigd acht, hij dat ook is bij de werknemersopzegging. Zeer recente rechtspraak van de Hoge Raad bevestigt dit. Kortom: denk nog eens goed na over die bedenkttermijnen!

## Voetnoten

- [1] Prof. mr. S.F. Sagel is hoogleraar arbeidsrecht te Leiden, advocaat te Amsterdam en redacteur van dit tijdschrift. Met dank aan zijn kantoorgenoot mr. V. de Bruijn.
- [2] C.G. Breedveld-De Voogd, *Vorm, vrijheid en gebondenheid bij de koop van een woning* (diss. Leiden), Den Haag: Boom juridische uitgevers 2007, p. 207.
- [3] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 67.
- [4] W.L. Valk, 'Wanneer is een bedenktermdregeling gerechtvaardigd?', in: J. Hijma & W.L. Valk, *Wettelijke bedenktermd (Preadviezen voor de Vereniging voor Burgerlijk Recht)*, Deventer: Kluwer 2004, p. 103.
- [5] Stichting van de Arbeid, *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*, 11 april 2013, p. 29.
- [6] Zie HR 8 april 1994, *JAR*1994/95 en HR 25 maart 1994, *JAR* 1994/ 92 (*Ritico*).

- [7] Zie HR 5 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2842, *NJ* 1999/652 (*Ameva/Venrooij*).
- [8] Zie voor voorbeelden: Hof Arnhem-Leeuwarden 23 juli 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:5394, *RAR* 2013/148; Rb. 's-Gravenhage 28 februari 1996, *JAR*1996/71; Ktr. Maastricht 14 mei 2008, ECLI:NL:RBMAA:2008:BD1870, *RAR* 2008/105; M.J. Aantjes & P. Stibbe, 'Wilsgebreken in de beëindigingsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2007/46; Ch.G.A. van Rijckevorsel, 'Wilsgebrek en wilsdefect bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 1996/45.
- [9] Zie [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 67.
- [10] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 132.
- [11] HR 26 oktober 2007, ECLI:NL:HR:2007:AZ9122, *NJ* 2008/ 504, m.nt. E. Verhulp.
- [12] [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 72.
- [13] HR 20 december 2013, ECLI:NL:HR:2013:2127, *JAR* 2014/34.