

RECHTSPRAAK

Werknemer was ruim 26 jaar werkzaam als directeur van (de rechtsvoorgangster van) RIAGG-Zwolle. Zijn salaris bedroeg ruim € 10.000 per maand. Op 15 februari 2003 heeft werknemer zich per brief tot de Raad van Toezicht (RvT) van RIAGG gewend met de mededeling dat de voorgaande jaren zwaar waren geweest, dat hij last had van vermoeidheidsverschijnselen, dat zijn “afbreukrisico” stijgende was en hij inschatte dat hij de datum van zijn vervroegde uittreding, 1 december 2006, niet zonder uitval zou halen. In de brief schetste werknemer een aantal scenario's, waaronder de door hem geprefereerde mogelijkheid dat hij eind 2003 zou kunnen uittreden met (gedeeltelijke) doorbetaling van salaris of toekenning van een (gedeeltelijke) OBU-uitkering. De RvT antwoordde werknemer dat zij niet kunnen instemmen met het voorstel, maar wel graag willen meedenken over een passende oplossing. Vanaf dat moment tot medio april maart 2004 zijn diverse gesprekken gevoerd tussen werknemer en de RvT steeds zonder succes. Inmiddels had werknemer zich ziekgemeld. Riagg heeft steeds toenadering gezocht, alternatieven aangeboden en getracht de re-integratie van werknemer te realiseren. Op advies van zijn advocaat heeft werknemer een ontbindingsverzoek ingediend. Riagg heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend. Volgens werknemer heeft de advocaat hem toen voorgehouden dat in een ‘worse case scenario’ de arbeidsovereenkomst met een C=1 zou worden ontbonden € 350.000. De kantonrechter beschikt echter anders en kent werknemer slechts een vergoeding toe van € 17.500. Werknemer stelt zijn advocaat aansprakelijk voor de schade wegens het plegen van wanprestatie.

Het hof oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak met name om een door de advocaat namens werknemer geëntameerde procedure tot ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst. Op grond van de in dat verband algemeen gehanteerde kantonrechttersformule zal in dergelijke gevallen geen vergoeding aan de werknemer worden toegekend indien uitsluitend de werknemer weg wil en niet is gebleken van enig handelen of nalaten van (of voor rekening van) de werkgever dat ofwel geacht moet worden (mede) gericht te zijn op het einde van het dienstverband ofwel waaraan de wens van de werknemer in redelijkheid dient te worden toegerekend. Advocaten moeten geacht worden van deze regel op de hoogte te zijn. Tenzij geen vergoeding wordt nagestreefd, dienen zij er in beginsel van af te zien een dergelijk verzoek tot ontbinding namens hun cliënten in te dienen indien voorzienbaar is dat de hiervoor bedoelde bijzondere omstandigheden niet kunnen worden hardgemaakt. In alle gevallen - dus ook indien de klant desalniettemin aandringt op een eigen ontbindingsverzoek - dient de advocaat hem van de daaraan verbonden risico's op de hoogte te stellen. De advocaat heeft zich niet deugdelijk verweerd tegen het verwijt dat hij in de hiervoor bedoelde informatieverplichting is tekortgeschoten. Hij stelt zelf dat er op gewezen had moeten worden dat de handelwijze van

de werkgever (Riagg) sinds 30 april 2003 het logisch gevolg was van het besluit van werknemer en dat er geen sprake leek te zijn van enig handelen in strijd met de norm van goed werkgeverschap, zodat een verstoring van de arbeidsrelatie door toedoen van Riagg waarschijnlijk niet aan de orde was. Werknemer is door de advocaat een aanspraak in het vooruitzicht gesteld van minimaal ruim € 350.000, terwijl hij er juist (minst genomen) op hadden moeten wijzen dat toewijzing van enig bedrag bij een eigen ontbindingsverzoek in het geheel niet mocht worden verwacht. De advocaat is hierdoor toerekenbaar tekort geschoten in de nakoming van zijn verplichtingen. De werknemer heeft hierdoor ook schade geleden, nu niet vast is komen te staan dat Riagg een voortijdige beëindiging van het dienstverband beoogde. Voor de omvang van de schade wordt verwezen naar een schadestaatprocedure.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-04-2009

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2009:BI2475

Zaaknummer: 107.002.580/01

Wetsartikelen: 6:74 BW