

Uitspraak Commissie van Beroep 2017-017 d.d. 10 april 2017

(mr. C.A. Joustra, voorzitter, mr. S.B van Baalen, mr. A. Bus, mr. J.B. Fleers en F.R. Valkenburg AAG RBA, leden, en mr. H.C. Dobbelaar-ten Cate, secretaris)

Samenvatting

Verzekeringsrecht, rechtsbijstandverzekering. Rechtsbijstand bij dreigend ontslag; Belanghebbende klaagt over de wijze waarop de verzekeraar de onderhandelingen met de werkgever heeft gevoerd. Wat kan van een redelijk bekwaam en redelijk handelend rechtsbijstandverlener worden verwacht?

[Klik hier voor de uitspraak in eerste aanleg.](#)

1. De procedure in hoger beroep

- 1.1 Bij een op 5 augustus 2016 door de Commissie van Beroep Financiële Dienstverlening (verder: Commissie van Beroep) ontvangen brief is Belanghebbende in beroep gekomen van een uitspraak van de Geschillencommissie Financiële Dienstverlening (verder: Geschillencommissie) van 23 juni 2016 (kenmerk [kenmerk]). Bij beroepschrift van 13 september 2016 heeft Belanghebbende de gronden van beroep aangevuld en stukken overgelegd.
- 1.2 Verzekeraar heeft een op 8 november 2016 gedateerd verweerschrift ingediend, dat op 9 november 2016 is ontvangen.
- 1.3 De Commissie van Beroep heeft het beroep mondeling behandeld op 6 februari 2017. Beide partijen waren aanwezig en hebben een pleitnotitie overgelegd.

2. De procedure in eerste aanleg

Voor het verloop van de procedure in eerste aanleg verwijst de Commissie van Beroep naar de aan deze uitspraak gehechte uitspraak van de Geschillencommissie.

3. Inleiding op de beoordeling van het beroep

- 3.1 Tussen partijen staat het volgende vast.
 - (i) Belanghebbende is op 1 september 2012 als concern controller in dienst getreden bij [naam bedrijf]. Eind september 2012 is er een arbeidsconflict ontstaan; [naam bedrijf] wilde de arbeidsrelatie beëindigen. Belanghebbende, die een rechtsbijstandsverzekering bij Verzekeraar heeft, heeft zich vervolgens tot Verzekeraar gewend.

- (ii) Verzekeraar heeft de zaak toebedeeld aan één van haar juristen, mevrouw mr. [naam I]. Mr. [naam I] heeft op 30 september 2013 telefonisch overleg gevoerd met de echtgenote van Belanghebbende (hierna: de echtgenote). Ook in de weken daarop heeft mr. [naam I] veelvuldig contact gehad over het arbeidsconflict, zowel telefonisch als via e-mail, met de echtgenote, en een aantal keer ook met Belanghebbende zelf.
- (iii) Belanghebbende en zijn echtgenote hebben mr. [naam I] geïnformeerd over de achtergronden van het arbeidsconflict. Volgens hen had [naam bedrijf] de wens om tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, slecht onderbouwd. Belanghebbende heeft aan Verzekeraar toegelicht dat hij nauw samenwerkte met de eenhoofdige Raad van Bestuur. Aanvankelijk liep dat goed, maar nadat een nieuwe bestuurder was aangetreden, is dat veranderd. Belanghebbende is in september 2013 plotseling te kennen gegeven dat hij niet goed zou functioneren, hoewel dat niet eerder ter sprake was gekomen en er geen schriftelijke stukken bestonden waaruit het beweerdelijk disfunctioneren zou kunnen blijken, aldus Belanghebbende.
- (iv) Bij e-mail van 2 oktober 2013 heeft de echtgenote onder meer het volgende aan mr. [naam I] geschreven:

*“1. Hoe kunnen we onderhandelingen over een beëindigingsovereenkomst in een te vroeg stadium voorkomen? We zijn eventueel wel bereid om een goed voorstel van de kant van de werkgever te overwegen, maar niet voordat we schriftelijk vernomen hebben wat de redenen zijn van werkgever die een dergelijk ingrijpend besluit zouden rechtvaardigen.
2. Werkgever heeft gevraagd om jouw contactgegevens, om deze door te geven aan hun advocaat. Kunnen deze in deze fase verstrekt worden? Of beter nog even wachten gezien punt 1?”*

- (v) Hierop heeft mr. [naam I] dezelfde dag het volgende geantwoord:

“Zoals ik afgelopen maandag reeds uitgebreid met u besprak, ligt het initiatief in deze bij werkgever. Werkgever heeft een voornemen tot ontslag geuit vanwege een aantal omstandigheden. Alvorens werkgever besluit een eenzijdige ontslagprocedure te starten, wil zij graag met uw man in overleg treden om de mogelijkheden van een minnelijke regeling te beproeven.

(...) Het is niet vreemd dat werkgever nu informeert naar mijn contactgegevens zodat haar advocaat hier verder met mij over in overleg kan treden. Het staat u vrij dit te weigeren, maar dat zal er waarschijnlijk in resulteren dat men niet meer wenst te overleggen over een minnelijke regeling en direct over gaat tot een eenzijdige ontslagroute om geen kostbare tijd te verliezen. Nu uw man vanwege de ontstane situatie op zich open staat voor een minnelijke regeling, mits die recht doet aan de omstandigheden die tot de huidige situatie hebben geleid (lees: verwijtbaarheid werkgever), raad ik u aan mijn contactgegevens vandaag door te geven. (...)

Uiteraard zullen de gronden voor het voorgenomen ontslag aan de orde komen wanneer er gesproken wordt over een eventueel voorstel voor een minnelijke regeling.”

- (vi) Op 3 oktober 2013 schrijft de echtgenote het volgende:

“Vanavond met mijn man je mail en toelichting besproken.

(...) hij [heeft] nog de volgende input voor jou (...):

“Helder maken dat mij groot onrecht is aangedaan. En dat ik dat ook kan aantonen. (...)

Als daar geen voldoende compensatie tegenover wordt gesteld, ga ik zelf hoor- en wederhoor cf. regels van goed bestuur toepassen, zoals wordt verwacht van een concern controller. (...)

[naam bedrijf] heeft een zeer magere case mijn kant op. Maar ik heb een enorme zaak richting de organisatie in het nadeel van de huidige RvB.

We hopen niet dat het nodig is. Maar mocht het zo zijn dat het uiteindelijk uitkomt op een te magere compensatie, dan heb ik weinig te verliezen.

In het geval van een minnelijke schikking die recht doet aan het door [naam bedrijf] gecreëerde arbeidsconflict ben ik bereid goed mee te werken, maar mocht het komen tot een gang naar de rechter, dan zullen we alle benodigde tijd en acties nemen om te bewijzen dat niet ik maar de RvB niet functioneert.”

- (vii) Op 9 oktober 2013 schrijft de echtgenote het volgende:

“In de huidige situatie zet mijn man zich nog steeds volledig in voor zijn werk, ondanks dat het hem zwaar valt door haar (RvB, Commissie van Beroep) houding en door haar negatieve plannen.

Echter, deze manier van handelen van de RvB zal ook anderen bevreemden, hetgeen de positie van mijn man ondermijnt. Iets waar zij overigens al enige tijd mee bezig is, door soms snerende opmerkingen en denigrerende e-mails.

(...) Mijn man heeft nu alleen maar zijn bevreemding uitgesproken. Graag jouw advies voor het geval de RvB doorgaat met het eenzijdig creëren van een onhoudbare werksituatie. (...)”

- (viii) De advocaat van de werkgever (mr. [naam 2]) heeft bij e-mail van 14 oktober 2013 bij mr. [naam 1] aangedrongen contact op te nemen omdat “de feitelijke samenwerking moeizamer wordt”. Bij e-mail van 15 oktober 2013 heeft mr. [naam 2] mr. [naam 1] bericht dat [naam bedrijf] graag bereid is de mogelijkheden van een minnelijke regeling te onderzoeken, maar dat zij wel op korte termijn wil weten waar zij aan toe is. Mr. [naam 2] heeft voorts een schikkingsvoorstel op hoofdlijnen gedaan, inhoudend dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2013 zou worden beëindigd en dat Belanghebbende tot die tijd zou worden vrijgesteld van werkzaamheden.

- (ix) Bij brief van 18 oktober 2013 heeft mr. [naam 1] het voorstel van mr. [naam 2] verworpen. Mr. [naam 1] heeft uitvoerig toegelicht waarom er volgens Belanghebbende geen sprake is van disfunctioneren en waarom het ontslag voornemen van [naam bedrijf] onterecht is. Zij beëindigt de brief als volgt:

“Hoewel cliënt zich absoluut niet in het ontslagvoornemen kan vinden, is hij desalniettemin bereid te trachten alsnog tot overeenstemming te komen. Hij beraadt zich momenteel over een gepast tegenvoorstel. Ik zal u dat aanstaande maandag namens hem doen toekomen.”

- (x) Bij e-mail van 21 oktober 2013 heeft mr. [naam 1] het volgende aan de echtgenote geschreven:

“In navolging van onze telefonische bespreking van zojuist bevestig ik hierbij hetgeen wij besproken hebben.

Ik heb u nogmaals op het hart gedrukt, dat het echt zaak is om nu uw prijs op tafel te leggen. Momenteel is dat het enige waar de wederpartij in geïnteresseerd is, omdat zij een inschatting wil kunnen maken of er een reële kans bestaat dat partijen er in goed onderling overleg uit zullen komen of niet. Is dat niet het geval, dan wil [naam bedrijf] namelijk zo spoedig mogelijk het inhoudelijk ontbindingsverzoek bij de bevoegde kantonrechter indienen.

Een inhoudelijke procedure neemt zo'n 6 weken in beslag. Het primaire verweer zal zijn, dat er geen sprake is van disfunctioneren en dat het ontbindingsverzoek daarom afgewezen dient te worden. Ik heb u echter ook laten weten dat u er wel degelijk rekening mee moet houden, dat er ook een reële mogelijkheid bestaat dat de ontbinding wel uitgesproken zal worden, omdat de kantonrechter een voortzetting van de arbeidsrelatie onder deze omstandigheden niet langer verantwoord acht. In dat geval zie ik zeker gronden om voor een hoge correctiefactor te gaan, althans hoger dan de gebruikelijke $C=1$.

(...)

We zouden vanwege voornoemde omstandigheden kunnen betogen dat een correctiefactor met $C=3$ redelijker is. Zoals besproken zou dat een zeer nette uitkomst zijn van de procedure, doch dit neemt niet weg dat er dan op korte termijn een ontbinding van het dienstverband aan de orde is (december of januari waarschijnlijk), onder toekenning van een vergoeding van 4,5 maandsalaris (als $C=3$ wordt toegekend), van welke vergoeding uw man ook nog de duur van de fictieve opzegtermijn (2 maanden) af zal moeten snoepen voor een eventuele WW-uitkering ingaat. Al met al geen gunstig vooruitzicht voor uw man. Wij bespraken dat hij vanwege de grote inkomensachteruitgang bij WW meer gebaat is bij een beëindiging op termijn.”

- (xi) Mr. [naam 1] heeft in diezelfde e-mail voorts een (concept) schikkingsvoorstel voor [naam bedrijf] geformuleerd dat zij eerder met de echtgenote had besproken. Dit voorstel is, met enkele kleine aanpassingen diezelfde dag aan mr. [naam 2] toegezonden. Het voorstel hield in dat de arbeidsovereenkomst per 1 september 2014 zou worden beëindigd en dat Belanghebbende voor 50% vrijstelling van zijn werkzaamheden zou krijgen. Zou Belanghebbende voor 1 september 2014 ander werk vinden, dan zou 75% van het resterend loon als vergoeding ineens moeten worden uitbetaald.

- (xii) Mr. [naam 2] heeft mr. [naam 1] bij e-mail van 22 oktober 2013 bericht dat het voorstel niet aanvaardbaar is. Hij heeft, “in een ultieme poging tot een regeling te komen”, een tegenvoorstel geformuleerd dat volgens mr. [naam 2] het voorstel van mr. [naam 1] “zeer dicht benadert”. Het voorstel zou gestand worden gedaan tot 16.00 uur diezelfde middag. Mr. [naam 2] schrijft het volgende:

“Uw cliënt stelt voor tot 1 september in dienst te blijven en in die periode 50% te werken. Gelet op al hetgeen is voorgevallen – waarbij met name ook gedacht moet worden aan de grote risico’s die de organisatie heeft gelopen als gevolg van de wijze waarop uw cliënt zich van zijn taken heeft gekweten – is dat geen optie.

Uw cliënt wil 8 maanden lang 50% werken, hetgeen overeenkomt met 4 maanden als vergoeding.

Cliënte is tot 2 verschillende oplossingen bereid:

- een einde per 1 januari 2014 met een vergoeding van factor 2, ofwel € 21.480 bruto;
- een einde per 1 mei 2014 zonder verdere vergoeding, waarmee hij dezelfde 4 maanden wordt doorbetaald.

In beide varianten wordt de opzegtermijn onverplicht in acht genomen, hoeft uw cliënt geen werkzaamheden meer te verrichten, neemt hij zijn vakantiedagen, tijd-voor-tijd, ADV en dergelijke op, krijgt hij geen onkostenvergoeding meer maar wordt hij voor het overige integraal doorbetaald, zelfs als hij intussen elders aan de slag zou gaan.”

- (xiii) Mr. [naam 1] heeft het tweede voorstel (beëindiging per 1 mei 2014) namens Belanghebbende geaccepteerd. Op 31 oktober 2013 is de vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen.

3.2 Belanghebbende heeft in deze procedure schadevergoeding gevorderd omdat Verzekeraar volgens hem tekort is geschoten in het verlenen van rechtsbijstand. Hij heeft de schade begroot op (primair) € 235.000,-, dan wel (subsidiar) € 87.100,-, dan wel (meer subsidiar) € 53.410,-. Volgens Belanghebbende heeft Verzekeraar - samengevat - onvoldoende met hem besproken wat hij kon verwachten en wat het plan van aanpak zou kunnen zijn. Verzekeraar heeft zich door de advocaat van de werkgever onder tijdsdruk laten zetten, waardoor Belanghebbende zich genoodzaakt zag veel te snel een aanbod van de werkgever te aanvaarden, dat geen recht deed aan de situatie.

3.3 De Geschillencommissie heeft de vorderingen van Belanghebbende afgewezen. Zij heeft – samengevat – geoordeeld dat van een redelijk bekwame en redelijk handelende rechtsbijstandverlener mag worden verwacht dat hij goed en deugdelijk de wensen van verzekerde inventariseert en bespreekt of die wensen haalbaar zijn en vervolgens in samenspraak tot een strategie komt ten aanzien van de aanpak van de zaak. Naar het oordeel van de Geschillencommissie kan uit de schriftelijke stukken niet worden afgeleid dat zo’n bespreking heeft plaatsgevonden. Echter, de Geschillencommissie acht niet aannemelijk dat het dienstverband tussen Belanghebbende en zijn werkgever zou zijn voortgezet als de Verzekeraar anders had gehandeld.

De Geschillencommissie heeft voorts de klacht dat Verzekeraar zichzelf en Belanghebbende te veel onder tijdsdruk heeft laten zetten, verworpen. Dat geldt ook voor de klacht dat Verzekeraar in de onderhandelingen onvoldoende gebruik heeft gemaakt van de argumenten die tegen het ontslag pleitten en de klacht dat Verzekeraar de afspraak over de vrijstelling van werk onvoldoende heeft vastgelegd.

Tot slot heeft de Geschillencommissie de klacht verworpen dat Verzekeraar bij Belanghebbende een verkeerde voorstelling van zaken heeft gewekt over zijn kansen in een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. De Geschillencommissie is van oordeel dat het door Belanghebbende geschetste scenario is gebaseerd op veronderstellingen achteraf.

4. Beoordeling van het beroep

- 4.1 In hoger beroep heeft Belanghebbende zijn eis gewijzigd. Hij vordert thans primair een bedrag van € 267.823,-, zijnde de inkomensschade die hij heeft geleden omdat hij zijn dienstverband bij [naam bedrijf] niet heeft kunnen continueren. Subsidiair vordert hij een bedrag van € 35.013,60 zijnde de schade die hij heeft geleden omdat hij een door de kantonrechter bepaalde ontbindingsvergoeding is misgelopen. Meer subsidiair vordert hij een door de Commissie in goede justitie vast te stellen schadevergoeding. Daarnaast vordert hij dat Verzekeraar wordt veroordeeld in de kosten van rechtsbijstand ten behoeve van de procedure bij Kifid, begroot op € 6.000,-.
- 4.2 Belanghebbende klaagt dat de Geschillencommissie zonder deugdelijke grond heeft aangenomen dat het dienstverband bij zijn werkgever niet zou zijn voortgezet, alsmede dat hij wel degelijk schade heeft geleden doordat er geen gezamenlijke strategiebepaling en deugdelijke inventarisatie heeft plaatsgevonden (grief 1). Voorts klaagt Belanghebbende dat Verzekeraar hem niet juist heeft geadviseerd en dat hij onder tijdsdruk akkoord is gegaan met een minnelijk voorstel van zijn werkgever (grief 2). Verder is Belanghebbende van mening dat het alternatief van een inhoudelijke behandeling door de kantonrechter door Verzekeraar niet voldoende aan de orde is gesteld en dat een dergelijke behandeling naar objectieve maatstaven was te prefereren (grief 3). Belanghebbende is tot slot van mening dat hij door de onprofessionele aanpak van Verzekeraar onvoldoende in staat is gesteld om afgewogen keuzes te maken (grief 4).
- 4.3 Verzekeraar heeft verweer gevoerd. Zij heeft – kort gezegd – het standpunt ingenomen dat er diverse keren met Belanghebbende is overlegd over zijn wensen, de strategie en de aanpak van het arbeidsconflict. Volgens Verzekeraar was het destijds voldoende duidelijk dat er voor Belanghebbende geen toekomst meer was bij [naam bedrijf] en is daarom ingezet op een zo goed mogelijk onderhandelingsresultaat voor Belanghebbende. Uiteindelijk was het aan Belanghebbende om de door [naam bedrijf] voorgestelde schikking te accepteren of om te procederen. Verzekeraar wijst erop dat Belanghebbende te gemakkelijk aanneemt dat een andere aanpak tot een beter resultaat had geleid.
- 4.4 De Commissie van Beroep overweegt als volgt. Met de Geschillencommissie is de Commissie van Beroep van oordeel dat uit de overgelegde schriftelijke stukken niet blijkt dat met Belanghebbende de haalbaarheid van zijn wens tot baanbehoud is besproken. Evenmin is een duidelijke strategie voor de aanpak van het arbeidsconflict op papier gezet.

Dit kan tot gevolg hebben gehad dat Belanghebbende aanvankelijk (eind september / begin oktober 2013) onvoldoende voor ogen had welke verschillende scenario's er zouden kunnen zijn om tot een oplossing voor het arbeidsconflict te komen. Echter, hiermee is nog niet gegeven dat Belanghebbende andere keuzes zou hebben gemaakt als dergelijke voorlichting in de beginfase wel (schriftelijk) was gegeven.

- 4.5 Belanghebbende stelt zich daarnaast op het standpunt dat wanneer Verzekeraar zich meer strijdbaar had opgesteld, en zich niet had laten verleiden tot onderhandelingen over een beëindigingsregeling, [naam bedrijf] uiteindelijk niet zou zijn overgegaan tot het indienen van een ontbindingsverzoek, althans dat een dergelijk verzoek door de kantonrechter zou zijn afgewezen. Volgens Belanghebbende had zijn werkgever nimmer hard kunnen maken dat Belanghebbende disfunctioneerde. Integendeel, volgens Belanghebbende kon de werkgever ernstige verwijten worden gemaakt, onder meer over de wijze waarop zij achteraf een dossier tegen Belanghebbende trachtte op te bouwen.
- 4.6 Naar het oordeel van de Commissie van Beroep gaat het voor het antwoord op de vraag of Verzekeraar tekort is geschoten, erom of het advies aan Belanghebbende om niet in te zetten op het behoud van de arbeidsovereenkomst, een advies is dat door een redelijk bekwaam en redelijk handelend juridisch adviseur kon worden verstrekt in de gegeven omstandigheden.
- 4.7 Verzekeraar heeft niet bestreden dat de werkgever geen sterke zaak had, maar heeft erop gewezen dat daarmee nog niet is gegeven dat de arbeidsovereenkomst in stand zou kunnen blijven. In dit verband is van belang dat Verzekeraar in haar e-mail van 21 oktober 2013 aan de echtgenote is ingegaan op de mogelijke consequenties van het afkappen of vertragen van de schikkingsonderhandelingen. Verzekeraar heeft in die e-mail geschreven dat [naam bedrijf] een ontbindingsverzoek zou indienen als niet op korte termijn duidelijk zou worden of er een reële kans op een schikking was. Naar het oordeel van de Commissie van Beroep kon Verzekeraar redelijkerwijs tot deze inschatting komen, gelet op de uitspraken van de advocaat van de werkgever. Er waren op dat moment onvoldoende concrete aanwijzingen dat [naam bedrijf] daarvan zou afzien, bijvoorbeeld omdat de Raad van Toezicht niet zou instemmen met het indienen van zo'n verzoek.
- 4.8 Verzekeraar heeft in de e-mail van 21 oktober 2013 ook aandacht besteed aan de vraag of de kantonrechter een ontbindingsverzoek zou afwijzen. Zij heeft Belanghebbende geschreven dat er een reële mogelijkheid zou bestaan dat de ontbinding zou worden uitgesproken, omdat de kantonrechter een voortzetting van de arbeidsrelatie in de gegeven omstandigheden niet langer verantwoord zou achten. De Commissie van Beroep is van oordeel dat Verzekeraar ook deze inschatting redelijkerwijs heeft kunnen maken. Daarbij betreft de Commissie van Beroep dat de echtgenote in een e-mail van 9 oktober 2013 aan Verzekeraar heeft geschreven dat de Raad van Bestuur bezig was een onhoudbare werksituatie te creëren, zodat niet ondenkbeeldig is dat de kantonrechter (mede) op die grond een ontbinding gerechtvaardigd zou achten. Belanghebbende zelf heeft op 3 oktober 2013 te kennen gegeven dat volgens hem "de RvB niet functioneert", maar dat hij niet tegen een schikking was, mits daarbij recht zou worden gedaan aan het feit dat het conflict door [naam bedrijf] was gecreëerd.

- 4.9 De conclusie is dat het verwijt dat Verzekeraar niet heeft ingezet op behoud van de arbeidsovereenkomst, ongegrond is. Hieruit volgt dat ook de stelling dat Belanghebbende zou hebben ingezet op baanbehoud indien er vooraf een strategie was uitgestippeld, geen standhoudt.
- 4.10 Het tweede verwijt van Belanghebbende is dat Verzekeraar een hogere vergoeding voor Belanghebbende had kunnen binnenslepen. Dat had, aldus Belanghebbende, gekund door het op een ontbinding door de kantonrechter aan te laten komen, althans door de onderhandelingen langer te rekken. Volgens Belanghebbende is het aannemelijk dat hij in dat geval, al dan niet via de kantonrechter, (per saldo) een hogere vergoeding zou hebben gekregen.
- 4.11 Voor de beoordeling van dit verwijt is doorslaggevend of het advies om het uiteindelijke schikkingsvoorstel te accepteren, een advies is dat door een redelijk bekwaam en redelijk handelend juridisch adviseur kon worden verstrekt in de gegeven omstandigheden. Naar het oordeel van de Commissie van Beroep is dat het geval. Verzekeraar heeft in haar e-mail van 21 oktober 2013 een inschatting gemaakt die inhield dat een ontbinding door de kantonrechter een vergoeding met factor $C=3$ zou opleveren en dat de arbeidsovereenkomst in dat geval op korte termijn zou eindigen. Uiteraard is denkbaar dat de kantonrechter, zoals Belanghebbende betoogt, een hogere vergoeding zou hebben toegekend, maar het is evenzeer mogelijk dat hij, beide partijen gehoord hebbend, tot een lagere vergoeding zou zijn gekomen.
- Verzekeraar heeft in de e-mail van 21 oktober 2013 voldoende tot uitdrukking laten komen dat de uitkomst van een ontbindingsprocedure ongewis is, ook ingeval [naam bedrijf] niet zou kunnen aantonen dat sprake is van disfunctioneren. Zij kon in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs adviseren dat het beter was een schikking te beproeven waarbij Belanghebbende enige maanden langer in dienst zou blijven maar (gedeeltelijk) zou worden vrijgesteld van werk.
- 4.12 Verzekeraar is in de e-mail van 21 oktober 2013 niet ingegaan op de mogelijkheid dat er tijdens de ontbindingsprocedure alsnog een schikking zou kunnen worden bereikt, waarbij wellicht een hogere vergoeding zou zijn afgesproken. Ook is niet gebleken dat Verzekeraar die mogelijkheid op een ander moment met Belanghebbende heeft besproken. Belanghebbende heeft echter onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die aannemelijk maken dat het alsdan bereikte onderhandelingsresultaat gunstiger zou zijn geweest dan de schikking die hij daadwerkelijk met [naam bedrijf] heeft getroffen. Bovendien was het ook in die situatie mogelijk geweest dat het resultaat voor Belanghebbende slechter had uitgedaan dan thans het geval is.
- 4.13 Tot slot klaagt Belanghebbende erover dat het uiteindelijke onderhandelingsresultaat slechter is dan het scenario dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met toepassing van factor $C=3$ zou hebben ontbonden. Belanghebbende stelt dat [naam bedrijf] hem over de periode november 2013 tot en met april 2014 een bedrag van € 47.178,- heeft betaald.

Volgens Belanghebbende zou hij in geval van ontbinding door de kantonrechter (met een factor $C=3$) over dezelfde periode een bedrag van € 64.972,50 (inclusief € 6.000,- aan WW over de maanden maart en april) hebben ontvangen.

- 4.14 De Commissie van Beroep verwerpt deze stellingen. Niet alleen verliest Belanghebbende uit het oog dat hij onder het bereikte onderhandelingsresultaat vanaf november 2013 door zijn werkgever is vrijgesteld van werk, terwijl hij hangende de ontbindingsprocedure gewoon had moeten blijven doorwerken, maar ook verliest hij uit het oog dat hij erbij gebaat was dat de arbeidsovereenkomst op termijn zou worden beëindigd en niet reeds per 1 januari 2014. Immers, Belanghebbende heeft niet bestreden dat het voor hem gunstiger was langer bij [naam bedrijf] in dienst te blijven teneinde vanuit die positie te solliciteren naar een nieuwe baan. Tot slot betreft Belanghebbende ten onrechte de (hypothetisch) te ontvangen WW in de vergelijking; de WW-uitkering maakt immers geen onderdeel uit van het bedrag dat hij van zijn werkgever zou hebben ontvangen. In het hypothetische scenario van ontbinding door de kantonrechter, zou de WW twee maanden eerder zijn ingegaan, maar ook twee maanden eerder zijn geëindigd.
- 4.15 De conclusie is dat de grieven falen. De bestreden beslissing zal worden gehandhaafd.

5. Beslissing

De Commissie van Beroep handhaaft de bestreden beslissing.