

## Arbeidsrecht

### Ondernemingsrecht 2018/50

Hoge Raad (Civiele kamer) 16 februari 2018, nr. 17/00273  
m.nt. prof. mr. J.M. van Slooten<sup>1</sup>

RvdW 2018/270  
NJB 2018/454  
RAR 2018/62  
Prg. 2018/86  
JAR 2018/72  
ECLI:NL:HR:2018:182  
ECLI:NL:PHR:2017:1058

#### Bewijsrecht en aannemelijkheidsoordelen in arbeidsrechtelijke ontbindingsprocedures.

X./Decor Handelsmaatschappij B.V.

#### 1. Feiten

Verzoeker in cassatie is reeds 25 jaar in dienst bij bouwmarkt Decor, laatstelijk als facilitair manager. Hij is 58 als Decor (in 2015, na inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz)) een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indient bij de kantonrechter. De primaire grond van het verzoek is disfunctioneren, als bedoeld in art. 7:669 lid 3 sub d BW (ook wel aangeduid als de d-grond). Op het moment van indiening van het verzoekschrift loopt al acht jaar een discussie over zijn functioneren. Decor wil hem in feite demoveren tot facilitair uitvoerder. De werknemer stelt daaraan de voorwaarde dat dit niet wegens disfunctioneren is, hetgeen weer onaanvaardbaar is voor Decor. Er volgt nog een ziekmelding en het advies om mediation te proberen, hetgeen op niets uitloopt.

#### 2. Beslissing

##### 2.1 Procesverloop

De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding af. In hoger beroep oordeelt het hof dat dit verzoek ten onrechte is afgewezen omdat wel sprake is geweest van disfunctioneren. Voorts bepaalt het dat de arbeidsovereenkomst eindigt op een termijn van twaalf dagen na zijn beschikking en neemt daarbij derhalve niet de opzegtermijn in acht. De werknemer krijgt een transitievergoeding en geen billijke vergoeding omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen bij een van beide partijen.

De lezer voelt inmiddels wel aan dat in de procedure de vraag aan de orde is of de werknemer disfunctioneert. De vraag die daarbij centraal staat, is hoe men dat vaststelt en wie dat doet, de rechter of de werkgever? Omdat het hof uitgebreid dient in te gaan op alle discussiepunten die partijen in dat verband verdeeld houden, kiest het ervoor om enkele

le punten voorop te stellen. Daartoe behoort de volgende overweging:

“Een werkgever zal dus niet ieder afzonderlijk kritiekpunt op het functioneren hoeven te bewijzen; hij heeft een eigen beoordelingsvrijheid, die echter wel de toets der kritiek moet kunnen doorstaan voor wat betreft de redelijkheid daarvan. Om die reden kan een werkgever in de regel volstaan met het aannemelijk maken van de hier aan de orde zijnde ontslaggrond (de ‘d-grond’).”

##### 2.2 Intermezzo: de Mediant-beschikking

Deze beschikking van het hof is van 3 november 2016,<sup>2</sup> derhalve (vlak) voor de Mediant-beschikking van de Hoge Raad.<sup>3</sup> In deze uitspraak is geoordeeld dat “als uitgangspunt moet worden aanvaard dat de wettelijke bewijsregels van overeenkomstige toepassing zijn” in de ontbindingsprocedure. In de ontbindingsprocedure onder het oud recht was dat niet het geval aangezien het een procedure was gericht op een snel oordeel. Het oordeel in de Mediant-beschikking maakte een einde aan een discussie over de vraag of de wetgever nu had bedoeld om het bewijsrecht wel of niet van toepassing te laten zijn onder de Wwz. De Hoge Raad citeerde twee verschillende uitlatingen van regeringszijde die niet met elkaar strookten en oordeelde dat het bewijsrecht in beginsel van toepassing is nu in de regel niet gezegd kan worden dat de aard van de zaak zich hiertegen verzet. Bovendien staan, aldus de Hoge Raad, rechtsmiddelen open tegen een beslissing op een ontbindingsverzoek. Die bewijsregels kunnen echter wél buiten toepassing worden gelaten in een situatie dat naast de ontbindingsprocedure ook een procedure tot vernietiging van het ontslag aan orde is en de ontbindingsprocedure niet opgehouden dient te worden door de andere procedure. Deze laatste uitzondering beklemtoonde voor velen dat “het bewijsrecht” nu echt van toepassing is.

Ten tijde van de behandeling van de Wwz was gewaarschuwd voor wat dat zou kunnen betekenen. Duk schetste een zeer moeizaam en bureaucratisch proces waarbij men per voorbeeld van disfunctioneren bewijs zou moeten leveren.<sup>4</sup> Alt suggereerde in een noot bij de Mediant-beschikking<sup>5</sup> dat het daardoor afgelopen was met het “aannemelijk maken” van feiten, waarmee in ontbindingsprocedures onder het oude ontslagrecht vele beslissingen werden beslecht.

##### 2.3 Het oordeel van de Hoge Raad

Gelet op de Mediant-beschikking was het niet gek dat de Decor-werknemer in cassatie ging tegen de beslissing van het Hof, inclusief de passage over het “aannemelijk maken”. Het loopt echter anders af. De Hoge Raad geeft op dit punt twee interessante oordelen. Ten eerste overweegt hij (r.o. 3.4.3):

<sup>2</sup> ECLI:NL:GHSHE:2016:4919.

<sup>3</sup> Hoge Raad 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998, JAR 2017/19.

<sup>4</sup> R.A.A. Duk, ‘Wet Werk en Zekerheid en het nieuwe ontslagrecht’, TRA 2015/87, par. 8.1.

<sup>5</sup> H.J.W. Alt, ‘Toepasselijkheid van bewijsrecht in ontslagzaken’, *Advocatenblad* 2017/3.

<sup>1</sup> Jaap van Slooten is redacteur van dit tijdschrift.

“Daarbij verdient opmerking dat voor bewijs in het burgerlijk procesrecht niet steeds is vereist dat de te bewijzen feiten en omstandigheden onomstotelijk komen vast te staan, maar kan volstaan dat deze voldoende aannemelijk worden.”

Dit lijkt in tegenspraak te zijn met Mediant, maar we zullen zien dat dit wel meevalt.

In de tweede plaats oordeelt de Hoge Raad (r.o. 3.4.4):

“De hiervoor in 3.4.2-3.4.3 bedoelde toepasselijkheid van de wettelijke bewijsregels moet worden onderscheiden van de vraag of is voldaan aan de maatstaf van art. 7:669 lid 3, onder d, BW dat sprake is van ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid. Blijkens de totstandkomingsgeschiedenis van de Wwz heeft de werkgever ten aanzien van de vraag of sprake is van geschiktheid of ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid als bedoeld in art. 7:669 lid 3, onder d, BW, een zekere mate van beoordelingsruimte: ...”

De passage uit de memorie van toelichting die de Hoge Raad vervolgens citeert, eindigt met de zin:

“Ook hier geldt echter dat de kantonrechter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal overgaan als het duidelijk is dat een werkgever, gezien de aangevoerde argumenten voor het ontslag, niet in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen, of zelf ook blaam treft.”<sup>6</sup>

Dit oordeel komt er dus op neer dat de rechter een redelijkheidsoordeel moet geven over de aanwezigheid van een ontslaggrond. Dat lijkt wat anders dan een bewezenverklaring.

Samenvattend instrueert de Hoge Raad de rechter om eerst de feiten vast te stellen met behulp van het bewijsrecht, inclusief de aannemelijkheidsregel, en daarna te bezien of in redelijkheid kan worden geoordeeld dat sprake is van de door de werkgever aangevoerde rechtsgrond. Hij overweegt daarbij dat dit niet beperkt is tot de d-grond (art. 7:699 lid 3 sub d BW), hetgeen ook blijkt uit een gelijklopend oordeel van dezelfde dag in een zaak betreffende de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond; art. 7:669 lid 3 sub g BW).<sup>7</sup>

De Hoge Raad beslecht nog twee andere issues in deze beschikking. Ten eerste betreft dat de betekenis van de tot 1 juli 2015 geldende Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Deze regels zijn een belangrijke inspiratiebron geweest voor de wetgever bij het ontwerpen van het stelsel van gesloten ontslaggronden, zoals neergelegd in art. 7:669 BW. Het hof had in zijn vooropstelling verwezen naar deze Beleidsregels en

overwogen dat met art. 7:669 BW geen wijziging was beoogd ten opzicht van de Beleidsregels. De Hoge Raad oordeelt dat deze Beleidsregels inderdaad zijn vervallen, maar dat de rechter acht mag slaan op “de in deze oude regelgeving vervatte gezichtspunten”. (r.o. 3.4.7)

Ten tweede wordt in de beschikking ingegaan op de kwestie met welke termijn het hof de arbeidsovereenkomst mocht laten eindigen. Sinds de Wwz dient de rechter die ontbindt op verzoek van de werkgever in beginsel rekening te houden met de voor de werkgever geldende opzegtermijn (art. 7:671b lid 8 sub a BW). Als de kantonrechter in eerste aanleg niet ontbindt en het hof oordeelt dat dit wel had moeten gebeuren, kan het hof niet alsnog de overeenkomst ontbinden. Het hof kan slechts een tijdstip vaststellen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, welk tijdstip niet in het verleden kan liggen. Het artikel over ontbinding, art. 7:671b BW, is in het artikel over hoger beroep, art. 7:683 lid 5 BW, slechts ten aanzien van de toekenning van een vergoeding van overeenkomstige toepassing verklaard. Dat betekent, aldus de Hoge Raad, dat de rechter vrij is in het bepalen van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, met dien verstande dat het moet gaan om een in de toekomst gelegen tijdstip (r.o. 3.5.3).

### 3. Commentaar

#### 3.1 Inleiding

Het oordeel over de toepasselijkheid en reikwijdte van het bewijsrecht in ontbindingszaken is het belangrijkste aspect van de uitspraak. Het oordeel van de Hoge Raad zal na de Mediant-beschikking voor sommigen als een verrassing zijn gekomen. Zoals gezegd, was door critici een somber beeld geschetst van de bewijsregels en de impact daarvan op het ontslagrecht. Werkgevers, die toch het grootste deel van de ontbindingsverzoeken indienen, zouden mede hierdoor minder snel van hun werknemer afkomen dan onder het oude recht het geval was. Dat sombere beeld was o.m. gebaseerd op het stelsel van limitatieve ontslaggronden, een striktere toets en op de veronderstelde verzwaring door het bewijsrecht. De beschikking relateert die laatste zorgpunten op twee manieren. Ten eerste volstaat het blijkbaar soms dat de feiten aannemelijk zijn geworden en hoeven zij dus niet (altijd) 100% komen vast te staan. Ten tweede is het een redelijkheidsoordeel of de werkgever op basis van die feiten kan besluiten dat aan de ontslaggrond is voldaan. Beide punten werk ik hierna verder uit.

#### 3.2 Het onderscheid tussen aannemelijke feiten en gevolgtrekkingen

Maar voordat ik dat doe, sta ik stil bij het feit dat de Hoge Raad hier onderscheid tussen beide punten maakt. A-G De Bock doet hiertoe de voorzet in haar zeer lezenswaardige conclusie (3.18-3.30). Kort gezegd onderscheidt zij twee functies van het begrip “aannemelijk”. Ten eerste zet zij het af tegen “bewezen zijn” en concludeert dat hier uiteindelijk geen sprake is van een tegenstelling tussen bewezen en aannemelijke feiten. Voor beide geldt dat ze berusten op de

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 44-45.

<sup>7</sup> HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220.

rechterlijke waardering en afweging van de argumenten die in het processueel debat zijn gevoerd. In procedures waarbij aannemelijkheid voldoende is, zoals in kort geding, gaat het er veeleer om dat feiten 'sneller' worden vastgesteld, dan 'minder zeker'. We hebben het dan over, wat ik maar even noem, eenvoudige feiten. Denk aan cijfers maar ook mededelingen of waarschuwingen. Er zijn echter ook feiten waarvan moeilijk bewijs is te leveren, bijvoorbeeld gevolgtrekkingen. Ook de aanwezigheid van een ontslaggrond is een dergelijk feit, een gevolgtrekking dus. Het gaat dan om feiten (sommige zullen het woord 'rechtsfeit' gebruiken) die "verweven zijn met aspecten van beoordelende en interpretatieve aard". Hierbij geldt, aldus de A-G, dat voor het bewijs van ongeschiktheid voldoende is dat bewezen is dat feiten en omstandigheden komen vast te staan waaruit redelijkerwijs kan worden afgeleid dat sprake is van ongeschiktheid.

Zowel de A-G als de Hoge Raad stelt dat het om twee te onderscheiden zaken gaat. De A-G relativeert dat ook weer enigszins door in beide gevallen te spreken van feiten. De Hoge Raad maakt het onderscheid iets scherper door in het ene geval van feiten te spreken en in het andere geval van een redelijkheidsoordeel. Naar mijn indruk ligt daaraan geen verschil van visie tussen de Hoge Raad en de A-G ten grondslag, maar ik vind het onderscheid van de Hoge Raad wel iets duidelijker. M.i. zou men ook kunnen stellen dat het in het ene geval om de *vaststaande* feiten gaat, zoals doorgaans in een rechterlijk oordeel worden vooropgesteld. In het andere geval gaat het dan om de *kwalificatie* van die feiten: kunnen deze een ontslaggrond opleveren?

Deze tweeslag is, zo gezien, niet fundamenteel nieuw, maar werkt wel verhelderend voor de praktijk. Het verduidelijkt de dubbele opdracht die de verzoeker heeft: eerst voldoende feiten stellen (en bij betwisting te bewijzen), en vervolgens de rechter ervan overtuigen dat die feiten in redelijkheid tot aanwezigheid van een ontslaggrond leiden.

**3.3 Feiten hoeven niet altijd 100% bewezen te worden**  
Verder is het door deze uitspraak duidelijk(er) dat niet alle feiten voor de volle 100% bewezen hoeven te worden, maar dat soms geoordeeld mag worden dat deze voldoende aannemelijk zijn. Het gaat daarbij met name om "het afwegen van de al dan niet onderbouwde argumenten die voor of tegen een bepaald feit zijn aangevoerd".<sup>8</sup> In veel ontbindingszaken is dat afwegen niet zo ingewikkeld omdat in redelijkheid niet te twisten valt over de vraag of zich een feit heeft voorgedaan, maar veeleer of dat ook in redelijkheid de gevolgtrekking rechtvaardigt. Ik denk dan aan de d- en de g-grond (disfunctioneren en verstoorde verhouding). Om even terug te keren naar de casus van het arrest: er waren beoordelingen van de laatste acht jaar waarin kritiek was geuit op het functioneren. Die feiten lagen er dus, maar over de gevolgtrekking daaruit kon men twisten. Zo was bijvoorbeeld zijn baan in de loop der tijd zwaarder geworden en

dus was de vraag of men in redelijkheid kon oordelen dat hij ongeschikt was voor de bedongen arbeid.

Er is echter ook een categorie ontbindingsverzoeken waarin het met name aankomt op het 100% vaststaan van de feiten. Dat doet zich vaak voor bij de e-grond (verwijtbaar handelen): heeft de werknemer gestolen, seksueel geïntimideerd, etc. Komt vast te staan dat er gestolen of 'geknepen' is, dan is doorgaans de gevolgtrekking geen probleem meer (dat lijdt uitzondering in randgevallen, zoals of de diefstal van een reeds aangebroken zakje pinda's ernstig verwijtbaar is). In deze categorie is goed voorstelbaar dat een werknemer de door de werkgever gestelde feiten betwist en dat de rechter niet op basis van het processueel debat tot een aannemelijkheidsoordeel komt. In dat soort gevallen zal vaak het volledige bewijsrecht uit de kast gehaald moeten worden, waarbij eerder het getuigenverhoor of het deskundigenrapport in beeld zijn.

Ondertussen is het de vraag hoe ver de Hoge Raad de deur heeft willen openzetten voor aannemelijkheidsoordelen. Het valt wel op dat de deze beschikking zuinigjes spreekt over "niet steeds is vereist". De A-G is ruimhartiger in het onderkennen van allerlei variaties en stelt het "harde bewijs" niet voorop, zoals uit de strofe van de Hoge Raad zou kunnen worden afgeleid. Verder wijst zij op slechts enkele uitspraken van de Hoge Raad waarin eerder aannemelijkheidsoordelen als maatstaf zijn aanvaard, zoals bij een auto-diefstal.<sup>9</sup> Tegelijkertijd lijken aannemelijkheidsoordelen in de overbelaste rechtspraak steeds vaker voor te komen.<sup>10</sup> Is de Hoge Raad met deze uitspraak voorzichtig bezig om die praktijk te legitimeren?

Met dit oordeel van de Hoge Raad zijn wij naar mijn mening weer (bijna) terug bij waar we waren onder het oude recht, waarin de rechter relatief veel vrijheid had om de stellingen van partijen te waarderen. Overigens had Visser na een jaar Wwz al de conclusie getrokken dat er op het vlak van het bewijsrecht weinig veranderd was in de lagere rechtspraak.<sup>11</sup> Er zijn echter twee verbeteringen ten opzichte van het oude stelsel. Ten eerste mag de ontbindingsrechter die aanvullend bewijs nodig acht in de vorm van een getuigenverhoor hiertoe overgaan. Onder het oude recht werd dit wel eens afgewezen met het argument dat de aard van de procedure dat niet toeliet en dat argument is in de Mediant-beschikking verworpen. Ten tweede staan nu hoger beroep en cassatie open en is dus herstel van fouten mogelijk.

8 Conclusie A-G De Bock, nr. 3.25.

9 HR 28 oktober 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1507, NJ 1995/141. Zie ook R.H. de Bock, *Tussen waarheid en onzekerheid. Over het vaststellen van feiten in de civiele procedure*, Deventer: Kluwer 2011, par. 5.7.

10 M.J.A.M. Ashmann, 'Informeren, stellen en bewijzen: hoe is het ermee gesteld?', *JBPR* 20-11-2010, R.H. de Bock, *Tussen waarheid en onzekerheid: over het vaststellen van feiten in de civiele procedure*, Deventer: Kluwer 2011, o.a. p. 20 en K.G.F. van der Kraats, 'Bewijzen vermoet de waarheid, althans de procedure? Toepasselijkheid van het bewijsrecht in het kader van de WWZ', *ArbeidsRecht* 2014/59.

11 E.T. Visser, 'De verzoekschriftprocedure in de Wwz, een onderzoek', *TAP* 2017/365.

Daarmee hebben de critici (op dit vlak althans) geen gelijk gekregen en heeft de Hoge Raad een voor de praktijk waardevolle rechtstraditie in ere gehouden.

### 3.4 *Het redelijkheidsoordeel*

De andere kwestie betreft de vraag wanneer aan de ontslaggrond is voldaan (het redelijkheidsoordeel). De A-G benadrukt in mijn ogen terecht dat dit geen marginale toetsing betreft. De rechter zal zelf moeten nagaan of hij het oordeel van de werkgever begrijpt en of hij het ermee eens is. Toch ligt een zekere distantie verscholen in dat woord "redelijkheidsoordeel". Net zo min als de OK behoort op de stoel van de ondernemer te gaan zitten bij zijn toetsing aan art. 26 Wet op de Ondernemingsraden, behoort de ontbindingsrechter zich op te stellen als werkgever. Het redelijkheidsoordeel dat de rechter moet geven impliceert wel dat hij bepaalde, soms ongeschreven normen toepast bij zijn toetsing van de conclusie van de werkgever: zou een zorgvuldig, verstandig en/of fatsoenlijk werkgever dit oordeel kunnen huldigen?

Gelet op de wetsgeschiedenis is dit geen verrassend oordeel. Wel maakt het duidelijk dat de rechter een zekere vrijheid heeft om de norm wat op te rekken. Zoals bekend blijkt de Wwz er toe te hebben geleid dat ontbindingsverzoeken vaker dan voorheen worden afgewezen.<sup>12</sup> Eén van de oorzaken die daarvoor is aangedragen, betreft de verscherpte eisen die de wetgever heeft gesteld aan het voldragen zijn van de ontslaggrond. Zonder te willen afdoen aan die wens, kan men constateren dat rechters door het redelijkheidsoordeel toch ook meer vrijheid hebben dan soms wordt aangenomen.

Prof. mr. J.M. van Slooten

## Tuchtrecht

### Ondernemingsrecht 2018/51

College van Beroep voor het bedrijfsleven 16 november 2017, nr. 16/89

m.nt. prof. mr. J.B.S. Hijink & mr. L. in 't Veld<sup>1</sup>

NJB 2017/2245

ECLI:NL:CBB:2017:360

#### Het hoger beroep in de tuchtprocedure van de controle-rend accountant van Weyl.

Accountant Weyl/AFM

<sup>12</sup> J.H. Bennaars, *Evaluatie ontslaggronden WWZ*, Hugo Sinzheimer Instituut, UvA 2016.

<sup>1</sup> Steven Hijink is advocaat te Amsterdam, hoogleraar aan het Van der Heijden Instituut, Onderzoekscentrum Onderneming & Recht van de Radboud Universiteit en redacteur van dit tijdschrift. Lars in 't Veld is promovendus aan diezelfde universiteit, verbonden aan een advocatenkantoor te Amsterdam en vaste medewerker van dit tijdschrift.

### 1. Feiten

Weyl Holding B.V. en de met haar als groep verbonden werkmatschappijen (hierna: "Weyl") hielden zich in hoofdzaak bezig met het slachten van rundvee en het verhandelen van rundvlees. De uiteindelijke zeggenschap in Weyl berustte bij de heer [A]. Vanaf het boekjaar 2007 heeft registeraccountant [B] (hierna: "Betrokkene") namens de accountantsorganisatie waaraan hij verbonden was (hierna: de "Accountantsorganisatie") de wettelijke controle van de jaarrekening van Weyl verricht. Betrokkene heeft onder meer goedkeurende verklaringen afgegeven bij de jaarrekeningen van Weyl over de boekjaren 2008 en 2009.

In het voorjaar van 2010 is door de financiers van Weyl het krediet opgezegd nadat bekend werd dat de vermogenspositie van Weyl in de jaarrekening niet strookte met de werkelijkheid. In mei 2010 werd Weyl in staat van faillissement verklaard.

Namens de Accountantsorganisatie heeft Betrokkene in juni 2010 aan de in het faillissement van Weyl benoemde curatoren, het bestuur en de raad van commissarissen van Weyl medegedeeld dat vanwege het vermoeden van fraude en het bestaan van materiële onjuistheden in de jaarrekeningen van Weyl over boekjaar 2009 en eerdere boekjaren, de toestemming tot openbaarmaking en gebruikmaking van de accountantsverklaringen bij die jaarrekeningen wordt 'ingetrokken'.<sup>2</sup> Op 1 juli 2010 heeft de Accountantsorganisatie bij de AFM melding gedaan van de betrokkenheid bij een incident dat een ernstige bedreiging vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf als bedoeld in art. 32 lid 4 Bta.

De Accountantsorganisatie had eerder al haar Head of Quality Control (hierna: "HoQC") opdracht gegeven een intern onderzoek uit te voeren naar de vraag of de controle van de jaarrekening van Weyl over het boekjaar 2009 toereikend is geweest. Over de bevindingen van dit onderzoek heeft de HoQC-rapporten opgesteld (hierna: de "HoQC-rapporten"). In de HoQC-rapporten is geconcludeerd dat onvoldoende blijkt dat de verzamelde controle-informatie toereikend is om de goedkeurende verklaring bij de jaarrekening van Weyl over het boekjaar 2009 te onderbouwen.

Op 27 februari 2014 is door onder meer Stichting Onderzoek Bedrijfsinformatie (hierna: "Sobi c.s." of de "oorspronkelijke klagers") bij de accountantskamer een klacht ingediend tegen Betrokkene. Daarnaast zijn door de curatoren van Weyl en de Stichting Waakzaamheid Accountantsberoep en Schuldeisersbelangen Weyl Beef (hierna: "Curatoren c.s.") klachten ingediend tegen Betrokkene. De aanvankelijk door Sobi c.s. ingestelde klacht hield, kort samengevat, in dat Betrokkene ten onrechte goedkeurende verklaringen heeft afgegeven bij de jaarrekeningen van Weyl over de boekjaren 2008 en 2009. De door Curatoren c.s. ingediende klachten komen in de kern op hetzelfde neer.

Sobi c.s. hebben vervolgens op 22 augustus 2014 de ingestelde klachten ingetrokken. Daarna heeft de accountants-

<sup>2</sup> Zie daarover o.a. H. Beckman, 'De jaarrekening, accountantscontrole en "intrekking" van de accountantsverklaring', *TVVS* 1995, 1.