

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ook al heeft werknemer geweigerd de later toegezonden beëindigingsovereenkomst te ondertekenen, met zijn e-mail heeft werknemer het voorstel van werkgever aanvaard en is de beëindigingsovereenkomst tot stand gekomen. Arbeidsongeschiktheid leidt niet tot ander oordeel.

Feiten

Werknemer, 53 jaar oud, is op 1 januari 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever, een familiebedrijf dat is opgericht door zijn ouders. Daar was hij laatstelijk werkzaam als meester plaatwerker. In het bedrijf is ook een aantal broers werkzaam, waarmee een conflict is ontstaan. Werknemer heeft sinds 2014 last van rugklachten. Kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of werknemer ondubbelzinnig heeft ingestemd met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Schriftelijke beëindigingsovereenkomst tot stand gekomen

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomsten tussen partijen op grond van de beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 31 december 2015 is geëindigd. Werkgever heeft op 25 juli 2015 een voorstel tot beëindiging gedaan, waarmee werknemer bij e-mail van 19 augustus 2015 heeft ingestemd. Vervolgens zijn partijen het nog eens geworden over een aantal aanvullende voorwaarden. Ook al heeft werknemer geweigerd de later toegezonden beëindigingsovereenkomst te ondertekenen, met zijn e-mail van 19 augustus 2015 heeft werknemer het voorstel van werkgever aanvaard en is de beëindigingsovereenkomst tot stand gekomen. Daarnaast is met de e-mail aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:670b lid 1 BW voldaan. Nu werkgever er in de concept-beëindigingsovereenkomst bovendien op heeft gewezen dat werknemer de overeenkomst binnen veertien dagen kon herroepen, is eveneens voldaan aan de in artikel 7:670b lid 2 BW genoemde voorwaarde, zodat de bedenktijd veertien dagen bedroeg en werknemer het recht had de overeenkomst tot 3 september 2015 te herroepen. Dat heeft werknemer niet gedaan, hetgeen werkgever hem bij brief van 10 september 2015 heeft bevestigd. Werknemer heeft werkgever de volgende dag geschreven dat hij de toegezonden overeenkomsten niet zal ondertekenen en heeft hem een alternatief voorstel gedaan. Dit betreft een nieuw voorstel, waarmee werkgever niet heeft ingestemd. Dat de gesloten beëindigingsovereenkomst

uitgangspunt bleef, heeft werkgever duidelijk opgenomen in de e-mail van 15 september 2015.

Duidelijke en ondubbelzinnige instemming

De kantonrechter is van oordeel dat in het onderhavige geval van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring sprake is. Werknemer heeft in zijn e-mail van 19 augustus 2015 met zoveel woorden geschreven: 'Verder Akkoord!' Daar komt bij dat hij zich liet bijstaan door zijn partner. Zij is bij de bespreking van 24 juli 2015 aanwezig geweest en heeft in haar e-mail van 18 augustus 2015 geschreven dat werknemer overwoog akkoord te gaan, maar de einddatum graag een maand naar achteren wilde verschuiven, waaraan vervolgens is voldaan. De kantonrechter leidt hieruit af dat het een weloverwogen keus van werknemer was om met het voorstel van werkgever akkoord te gaan. Tussen het voorstel van werkgever en de aanvaarding daarvan door werknemer zitten 25 dagen en daarna heeft werknemer ook de veertien dagen bedenktijd niet gebruikt om zijn akkoord te herroepen. De door werknemer gestelde en door werkgever betwiste arbeidsongeschiktheid ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst, kunnen niet tot een ander oordeel leiden omdat redelijkerwijs niet valt in te zien dat (ernstige) rugklachten ertoe kunnen leiden dat iemand niet in staat is zijn wil te bepalen. Volgt afwijzing van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:3432

Zaaknummer: 5308063 CV EXPL 16-24885

Rechters: F.J. van der Poel

Advocaten: J.J. van Vliet en A.F. Inden-van Dijk

Wetsartikelen: 7:670b BW