

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft beëindigingsovereenkomst tijdig ontbonden. Arbeidsovereenkomst is blijven bestaan en werkgever dient verplichtingen uit arbeidsovereenkomst na te komen.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 oktober 2020 in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van een jaar in de functie van servicemanager. De arbeidsovereenkomst is verlengd voor de duur van een jaar. Op 15 april 2022 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 28 april 2022 heeft werknemer aan werkgeefster bericht de beëindigingsovereenkomst te vernietigen. Op 29 april 2022 heeft werknemer aan werkgeefster bericht dat de beëindigingsovereenkomst is ontbonden conform artikel 7:670b BW en heeft hij zich beschikbaar gehouden voor werkzaamheden. Tussen partijen is in geschil of de beëindigingsovereenkomst (op de juiste wijze) is ontbonden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat zij op 15 april 2022 een beëindigingsovereenkomst hebben gesloten, zoals bedoeld in artikel 7:670b lid 1 BW. De termijn voor ontbinding van die overeenkomst liep tot en met 29 april 2022. Beide e-mailberichten van werknemer zijn binnen de ontbindingstermijn aan werkgeefster verzonden en niet is betwist dat deze (tijdig) zijn ontvangen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster de e-mailberichten van werknemer niet anders had kunnen begrijpen dan een beroep op de aan werknemer toekomende ontbindingsbevoegdheid. Zij was er immers mee bekend dat hem die bevoegdheid toekwam; dit was opgenomen in de beëindigingsovereenkomst. Daarbij wordt in het e-mailbericht van 29 april 2022 uitgegaan van de ontbinding van de beëindigingsovereenkomst, zodat werkgeefster in ieder geval op dat moment het e-mailbericht van 28 april 2022 had moeten begrijpen als een beroep op de ontbinding van de beëindigingsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is de beëindigingsovereenkomst tijdig ontbonden, zodat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan tot en met 30 september 2022. Dit betekent dat werkgeefster haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waaronder het betalen van loon en emolumenten, dient na te komen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 15-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:8167

**Zaaknummer:** 10411823 CV EXPL 23-1032 (E)

**Rechters:** M.P. Tilman-Knoester

**Advocaten:** M.E. Voorn en E.R. Chel

**Wetsartikelen:** 7:670b BW