

RECHTSPRAAK

## werknemer/Hertel B.V.

***Wanneer is vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen? Dat werknemer rechtsgeldig gebruik heeft gemaakt van bedenktijd, laat onverlet dat werkgever gerechtvaardigd mocht vertrouwen op de e-mail van gemachtigde van werknemer, inhoudende de berusting in de eerder ondertekende vaststellingsovereenkomst.***

In 2015 praten Hertel en werknemer over de beëindiging van het dienstverband van werknemer. Op 21 september bericht Kerkhof, de gemachtigde van werknemer, aan Hertel dat werknemer akkoord gaat met de vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft deze overeenkomst ondertekend en gedateerd op 28 september 2015. Bij brief van 9 oktober 2015 bericht Kerkhof aan Hertel dat werknemer gebruik maakt van zijn bedenktijd. Hertel laat weten de ingeroepen ontbinding niet te accepteren. Vervolgens heeft Kerkhof op 3 november 2015 een e-mail gestuurd aan Hertel, waaruit blijkt dat werknemer berust in de eerder ondertekende vaststellingsovereenkomst. Thans vordert werknemer loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Werknemer voert hiertoe het volgende aan. Werknemer heeft de beëindigingsovereenkomst tijdig, dat wil zeggen binnen de in artikel 7:670b lid 2 BW genoemde termijn van 14 dagen, ontbonden door middel van de brief van 9 oktober 2015. Hertel voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die partijen verdeeld houdt, is wanneer de vaststellingsovereenkomst moet worden geacht tot stand te zijn gekomen, ofwel wanneer aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan. De tekst van genoemde bepaling biedt niet direct uitkomst bij de beantwoording van die vraag. In de wetgeschiedenis valt echter te lezen dat '[v]anwege het grote belang van een werknemer bij een arbeidsrelatie [ervoor is] gekozen om werknemers die schriftelijk instemmen met een opzegging of die een beëindigingsovereenkomst ondertekenen een bedenktijd van veertien dagen te gunnen om hierop terug te kunnen komen' (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 56-58*). Verder blijkt uit de wetgeschiedenis dat voor de tekst van het artikel is aangesloten bij artikel 7:653 lid 1 BW (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, 9, p. 17-18*). Die bepaling ziet op het schriftelijkheidsvereiste bij een concurrentiebeding. Door de Hoge Raad is in dat verband op 28 maart 2008 (*JIN 2008/288*) geoordeeld dat aan dat vereiste in ieder geval is voldaan indien sprake is van ondertekening door de werknemer. Dit brengt mee dat de ondertekening van werknemer op 28 september 2015 als beslissend moet worden aangemerkt. De conclusie is dan ook dat hij met de brief van 9 oktober 2015 tijdig gebruik heeft gemaakt van zijn recht om de ontbinding van de beëindigingsovereenkomst in te roepen. Het voorgaande kan werknemer echter niet

baten gelet op de e-mail van 3 november 2015. Dat werknemer naar eigen zeggen nooit opdracht heeft gegeven aan Kerkhof om deze e-mail te verzenden, doet er niet aan af dat Hertel er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat een dergelijke mededeling van de gemachtigde van werknemer ook daadwerkelijk namens hem is gedaan. De inhoud van de e-mail kan bezwaarlijk anders worden opgevat dan dat werknemer alsnog akkoord is gegaan met de eerder door hem ontbonden beëindigingsovereenkomst. Dit betekent dat in ieder geval vanaf 3 november 2015 tussen partijen een beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen. De vorderingen van werknemer worden dan ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 10-02-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2016:996

**Zaaknummer:** 4645281 VV EXPL 15-591

**Rechters:** V.F. Milders

**Advocaten:** J.A. Koolmees en C. Heerink-van Hattem

**Wetsartikelen:** 7:670b BW en 7:671 BW