

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Beëindigingsovereenkomst is rechtsgeldig tot stand gekomen. Akkoordverklaring werknemer via WhatsApp levert een duidelijke en ondubbelzinnige instemming met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op. Ondertekening beëindigingsovereenkomst geen wettelijk vereiste.***

### *Feiten*

Werknemer is in 1981 in dienst getreden van werkgeefster. Laatstelijk was hij werkzaam als private banker. Werkgeefster heeft werknemer ter beëindiging van het dienstverband op 30 april 2018 een zogenaamd Tijdelijk Ouderdoms Pensioen (Top)-regeling aangeboden, neergelegd in een conceptbeëindigingsovereenkomst. Medio mei 2018 heeft werknemer dit voorstel besproken met de regiodirecteur en heeft hij aan zijn direct leidinggevende via WhatsApp laten weten bij de regiodirecteur te hebben aangegeven akkoord te zijn met het voorstel. Werkgeefster heeft vervolgens op 15 juni 2018 een door haar ondertekende beëindigingsovereenkomst verzonden aan werknemer die overeenkomt met de eerdere conceptbeëindigingsovereenkomst. Werknemer heeft de overeenkomst niet ondertekend en ook niet teruggestuurd aan werkgeefster. Werknemer verzoekt thans onder meer vernietiging van de opzegging alsmede wedertewerkstelling. In geschil is of partijen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en of de beëindigingsovereenkomst (vervolgens) schriftelijk is aangegaan.

### *Oordeel*

#### *Overeenstemming bereikt over einde dienstverband*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster erop mocht vertrouwen dat werknemer met zijn telefoongesprek medio mei 2018, in combinatie met zijn WhatsApp-bericht, heeft ingestemd met de beëindigingsovereenkomst. Er moet van worden uitgegaan dat werknemer het initiatief nam voor de verzending van het WhatsApp-bericht, omdat van het tegendeel niet blijkt uit de voorafgaande WhatsApp-conversatie. Werknemer verklaarde in het bericht de beëindigingsovereenkomst te accepteren. Het mag zo zijn dat WhatsApp een vluchtig medium is, maar ten tijde van het opstellen van het bericht stond werknemer niet onder enige (tijds)druk. Het moet daarom worden aangenomen dat hij welbewust en weloverwogen aan zijn leidinggevende kenbaar heeft gemaakt dat hij richting de regiodirecteur heeft aangegeven akkoord te gaan met het laatste voorstel. Daarmee is een duidelijke en ondubbelzinnige

instemming met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een gegeven.

#### *Voorbehoud*

De kantonrechter verwerpt het betoog van werknemer dat hij op een rechtens relevant moment een voorbehoud heeft gemaakt bij zijn instemming met de beëindigingsovereenkomst. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij, alvorens akkoord te gaan, eerst een uitspraak van de Hoge Raad wenste af te wachten. Werknemer heeft echter in eerder genoemd WhatsApp-bericht niet kenbaar gemaakt dat hij onder voorbehoud heeft ingestemd met de beëindigingsovereenkomst en wat dat voorbehoud dan inhoudt. Voorts overweegt de kantonrechter dat het onbegrijpelijk is dat werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de bedenkttermijn na constatering dat werkgeefster uit zijn wilsverklaring heeft opgemaakt dat hij instemt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl dit in zijn visie niet juist was.

#### *Schriftelijkheid*

Volgens werknemer is pas aan het schriftelijkheidsvereiste voldaan als de overeenkomst door beide partijen is ondertekend. Zo ver gaat het schriftelijkheidsvereiste echter naar het oordeel van de kantonrechter niet. In dit geval is een conceptbeëindigingsovereenkomst verstrekt aan werknemer, waarover hij heeft kunnen nadenken in zijn vakantie. Daarmee wordt aan de waarborgfunctie van een schriftelijke beëindigingsovereenkomst voldaan. Verder heeft werknemer via een WhatsApp-bericht laten weten in te stemmen met de beëindigingsovereenkomst en hij heeft dit op 15 juni 2018 nogmaals bevestigd. Daarmee is ook aan de rechtszekerheidsfunctie van het schriftelijkheidsvereiste voldaan. Immers, de instemming is voor beide partijen raadpleegbaar.

#### *Conclusie*

De beëindigingsovereenkomst is rechtsgeldig tot stand gekomen en heeft het effect dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 januari 2019 ten einde is gekomen. Daarop stranden de verzoeken van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 12-03-2019

**Zaaknummer:** 7484256 / EJ VERZ 19-27