

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is overeenstemming bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2021 is geëindigd. Dat tegenvoorstel werknemer slechts voorwaardelijk van aard was, is niet gebleken. Loonvordering werknemer afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds januari 2002 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van manager Zorg en Bedrijfsvoering. Werknemer maakt deel uit van het managementteam (MT). Medio 2021 is tussen partijen gesproken over de samenwerkingsproblematiek tussen werknemer en zijn collega's in het MT. Op 22 juni 2021 heeft werknemer werkgeefster verzocht aan hem een beëindigingsvoorstel te doen. Werkgeefster heeft hem een conceptvaststellingsovereenkomst toegestuurd, met 1 november 2021 als einddatum. Per e-mail van 28 juni 2021 heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst met een aantal aanpassingen retour gestuurd. Hij heeft daarbij aangegeven zeker bereid te zijn de overeenkomst te ondertekenen, maar dat hij wel graag de mogelijkheid wil hebben om eventuele aanpassingen met zijn jurist te kunnen overleggen. Op 29 juni 2021 – een dag later – heeft werkgeefster aangegeven akkoord te zijn met de aanpassingen van werknemer. Op 30 juni 2021 heeft werkgeefster per e-mail de door haar ondertekende vaststellingsovereenkomst naar werknemer verzonden. Op verzoek van werknemer is op 24 augustus 2021 nog een afspraak over outplacement in de vaststellingsovereenkomst opgenomen. Vervolgens heeft werknemer verzocht de einddatum te verschuiven van 1 november 2021 naar 1 januari 2022. Werkgever heeft voorgesteld om in dat geval de loonkosten over die periode in mindering te brengen op de transitievergoeding. Hier is werknemer niet mee akkoord gegaan. Werknemer vordert in kort geding doorbetaling van loon en stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, nu tussen partijen geen algehele wilsovereenstemming tot stand is gekomen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster voert verweer en stelt dat op 29 juni 2021 integrale overeenstemming is bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 november 2021 is beëindigd en daarmee ook de loonbetaling aan werknemer.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt in zijn e-mail van 28 juni 2021 een voorbehoud te hebben gemaakt ten aanzien van het instemmen met de overeenkomst. De voorzieningenrechter stelt echter vast dat de toen door hem meegezonden aangepaste

vaststellingsovereenkomst een 'schoon' exemplaar betrof, zonder enige opmerking of bijschrift waaruit zou moeten blijken dat het een concept of voorwaardelijk voorstel zou betreffen. Werkgeefster heeft het uitgewerkte tegenvoorstel van werknemer, onvoorwaardelijk, zonder enige aanpassing, schriftelijk geaccepteerd. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter doet het voorbehoud dat werknemer meent te hebben gemaakt niet af aan het onvoorwaardelijke karakter van het tegenvoorstel van werknemer. Het voorbehoud lijkt te wijzen naar de situatie waarin werkgeefster nog aanpassingen zou doorvoeren op het tegenvoorstel van werknemer. Enkel in dat geval wenste werknemer immers nog de aanpassingen aan zijn jurist voor te kunnen leggen. Het had op de weg van (de gemachtigde van) werknemer gelegen om expliciet kenbaar te maken dat zijn tegenvoorstel slechts een concept betrof. In plaats daarvan heeft werknemer een en ander over het einde van zijn dienstverband bevestigd en verzocht om een digitale ondertekende kopie van de vaststellingsovereenkomst. Pas ruim drie weken later is werknemer voor het eerst op de inhoud van de overeenkomst teruggekomen (ten aanzien van de outplacementkosten en later ook de einddatum). Op dat moment was de bedenktijd al verstreken, omdat deze per 29 juni 2021 is gaan lopen gelet op de toen bereikte overeenstemming. Al met al blijkt voorshands duidelijk van een aanbod (tegenvoorstel werknemer) en een aanvaarding daarvan (door werkgeefster), waarmee een overeenkomst tot stand is gekomen. Dat werkgeefster uiteindelijk na herhaaldelijk verzoek van werknemer, onder de toezegging dat hij dan tot ondertekening zou overgaan, het artikel over de outplacementkosten op 24 augustus 2021 alsnog in de vaststellingsovereenkomst heeft opgenomen, doet niet af aan de tussen partijen bereikte wilsovereenstemming op 29 juni 2021. Het ging hier om een reeds gemaakte afspraak die ook al (buiten de overeenkomst om) schriftelijk was vastgelegd. Tot slot oordeelt de voorzieningenrechter dat het gegeven dat werknemer de overeenkomst niet heeft ondertekend, niet maakt dat geen overeenkomst tot stand is gekomen. De arbeidsovereenkomst is dan ook tot een einde gekomen op 1 november 2021. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-11-2021

Zaaknummer: 9456078 / MV EXPL 21-104