

RECHTSPRAAK

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Aanbod en aanvaarding. Werkgever kan zijn aanbod na aanvaarding niet meer herroepen.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2016 in dienst getreden bij werkgever. Op 15 november 2021 is werknemer op non-actief gesteld hangende een onderzoek naar twee meldingen van grensoverschrijdend seksueel gedrag. Werknemer is op 30 november 2021 op staande voet ontslagen. In december 2021 hebben de gemachtigden van partijen contact gehad met elkaar. De gemachtigde van werknemer heeft een voorstel gedaan tot het treffen van een regeling tussen partijen, waarna de gemachtigde van werkgever een tegenvoorstel heeft gedaan. Bij e-mail van 17 december 2021 heeft de gemachtigde van werknemer aangegeven dat de gemachtigde van werkgever de vaststellingsovereenkomst kan gaan opstellen. Op 20 december 2021 heeft de gemachtigde van werkgever aan de gemachtigde van werknemer medegedeeld dat er geen overeenstemming is bereikt in deze kwestie, omdat het akkoord niet is bevestigd door de daartoe bevoegde personen binnen de organisatie van werkgever. Werkgever gaat dan ook niet akkoord met het voorstel. Werknemer verzoekt nakoming van de vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

Allereerst moet beoordeeld worden of partijen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vooropgesteld wordt dat een overeenkomst tot stand komt door aanbod en aanvaarding daarvan. In de e-mail van 17 december 2021 heeft de gemachtigde van werkgever vermeld dat werkgever akkoord gaat met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De gemachtigde van werkgever doet vervolgens een voorstel dat afspraken behelst over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens deelt de gemachtigde van werkgever mee dat werkgever akkoord is met dat voorstel. De gemachtigde van werknemer bevestigt diezelfde dag dat de opgesomde punten een juiste weergave zijn van de gemaakte afspraken en deelt mee dat de gemachtigde van werkgever de vaststellingsovereenkomst kan opstellen. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de overgelegde e-mailwisseling dat partijen overeenstemming hebben bereikt nu de weergegeven punten de essentialia van een overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreffen. Voor zover de e-mail van 17 december 2021 van de gemachtigde van werkgever niet als een aanvaarding van het voorstel van de gemachtigde van werknemer, maar als een aanbod moet worden aangemerkt dat hij kan herroepen, stelt de kantonrechter voorop dat herroeping van een aanbod niet meer mogelijk is nadat het aanbod eenmaal is aanvaard. Uit de e-

mailwisseling kan worden afgeleid dat (ervan uitgaande dat werkgever een aanbod heeft gedaan) de gemachtigde van werknemer dat aanbod heeft aanvaard bij e-mail van 17 december 2021. De mededeling van de gemachtigde van werkgever in zijn e-mail van 20 december 2021 sorteert dan geen effect meer. Herroeping was na de aanvaarding van het aanbod op 17 december 2021 niet meer mogelijk. Werknemer mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat de gemachtigde van werkgever bevoegd was om namens werkgever op te treden. Dat er binnen de organisatie van werkgever een miscommunicatie was, komt voor risico van werkgever. De kantonrechter komt tot de conclusie dat partijen overeenstemming hebben bereikt over de punten met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zoals weergegeven in de e-mail van 17 december 2021.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3654

Zaaknummer: 9630228 / Z VERZ 22-308

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E.H. de Joode en W.H.J.W. de Brouwer

Wetsartikelen: 6:217 BW, 7:670b lid 1 BW en 6:219 BW