

---

## Juridisch up to Date

---

2016-0050 - Juridisch up to Date 2016-08 d.d. 15-04-2016

Rubriek: Sociaal recht

### **Wanneer begint de wettelijke bedenktijd ex artikel 7:670b lid 2 BW te lopen?**

#### Inleiding

In de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is in artikel 7:670b lid 2 BW een wettelijke bedenktijd geïntroduceerd. Dit artikel bepaalt - samengevat - dat indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, de werknemer het recht heeft om deze overeenkomst zonder opgave van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden. Voor bestuurders van rechtspersonen wiens arbeidsovereenkomst ten aanzien waarvan de rechter op grond van het bepaalde in boek 2 BW geen veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst kan uitspreken, geldt de bedenktijd overigens niet.

In een uitspraak van de Kantonrechter Rotterdam van 10 februari 2016 (ECLI:NL:RBROT:2016:996) waren partijen verdeeld over de vraag wanneer de vaststellingsovereenkomst moet worden geacht tot stand te zijn gekomen. In dit artikel wordt aandacht besteed aan deze (kort geding) uitspraak.

#### Feiten

Een werkgever doet werknemer een beëindigingvoorstel waarna per email over de inhoud en voorwaarden wordt gecorrespondeerd. De gemachtigde van de werknemer laat de werkgever op 21 september 2015 weten dat de inhoud van de reeds opgestelde vaststellingsovereenkomst akkoord is, op 1 punt na. De vaststellingsovereenkomst is vervolgens aangepast zoals is verzocht, waarna de gemachtigde van de werknemer in een email van 21 september 2015 laat weten dat de vaststellingsovereenkomst nu akkoord is. De werknemer ontvangt vervolgens de definitieve versie van de ongedateerde vaststellingsovereenkomst op 22 september 2015 per post op zijn huisadres. De werknemer ondertekent deze overeenkomst en dateert de overeenkomst op 28 september 2015. Volgens die overeenkomst eindigt de arbeidsovereenkomst op 1 maart 2016. Bij brief van 9 oktober 2015 laat de gemachtigde van werknemer aan werkgever weten dat werknemer binnen de geldende termijn gebruik maakt van zijn bedenktijd zoals vastgelegd in artikel 7:670b lid 2 BW als gevolg waarvan de vaststellingsovereenkomst is ontbonden. De gemachtigde van werkgever stelt dat werkgever de ingeroepen ontbinding niet accepteert omdat de termijn van 14 dagen inmiddels is verstreken. Dit heeft geleid tot een nadere correspondentie tussen de gemachtigden. De gemachtigde van werknemer heeft uiteindelijk op 3 november 2015 een email gestuurd aan de gemachtigde van werkgever met de volgende inhoud: "Mijn cliënt heeft laten weten te berusten in de eerder ondertekende vaststellingsovereenkomst. Hij gaat er van uit dat conform de vaststellingsovereenkomst zal worden gehandeld en blijven gehandeld".

#### De beoordeling

Bij de beoordeling gaat de rechter uitvoerig in op de vraag wanneer de vaststellingsovereenkomst moet worden geacht tot stand te zijn gekomen, ofwel wanneer aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan. In de wettekst wordt immers gesproken over de situatie waarbij de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd. De kantonrechter meent dat de formulering van artikel 7:670b lid 2 BW niet direct uitkomst biedt. De kantonrechter grijpt terug op de parlementaire geschiedenis. Daarin staat onder meer: "<..> vanwege 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* (cursivering ktr) een bedenktijd van veertien dagen te gunnen om hierop terug te kunnen komen (Kamerstukken II 2-13/2014, 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 2013/2014, 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 - zij het onder het oude recht, maar het artikel is ten aanzien van het schriftelijkheidsvereiste ongewijzigd gebleven - dat aan dat vereiste in ieder geval is voldaan als er sprake is van ondertekening door de werknemer. Daarbij in aanmerking genomen dat de rechtszekerheid meebrengt dat zowel werknemer als werkgever is gebaat bij een duidelijk aantoonbaar en concreet moment waarop de bedenktijd aanvangt, komt de kantonrechter tot het oordeel dat de ondertekening van werknemer op 28 september 2015 als beslissend moet worden aangemerkt. De conclusie is dan ook dat werknemer met de brief van 9 oktober 2015 tijdig gebruik heeft gemaakt van zijn recht om de ontbinding van de beëindigingsovereenkomst in te roepen.

Het helpt de werknemer in dit concrete geval echter niet omdat de gemachtigde van werknemer in een email van 3 november 2015 alsnog heeft laten weten akkoord te gaan met de inhoud van de eerder door werknemer ontbonden beëindigingsovereenkomst. Het verweer van werknemer dat hij nooit opdracht heeft gegeven aan zijn gemachtigde om

een dergelijke email te verzenden wordt door de kantonrechter gepasseerd. De werkgever mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat een dergelijke mededeling van de (toenmalige) gemachtigde van de werknemer ook daadwerkelijk namens hem is gedaan. Op grond van artikel 7:670b lid 4 BW kan het bedenkrecht maar eenmaal worden ingeroepen en is in dit geval niet langer van toepassing. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af met veroordeling van de werknemer in de proceskosten.

#### Commentaar

Een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan voor de werknemer ingrijpende consequenties hebben. Dat staat niet ter discussie. Wel is de vraag of de introductie van de bedenktijd daadwerkelijk toegevoegde waarde heeft. De Hoge Raad heeft op dit punt de lat al hoog gelegd. Het was al staande praktijk dat niet al te snel mocht worden aangenomen dat de verklaringen of gedragingen van de werknemer zijn gericht op het instemmen met ontslag. De werknemer kan alleen aan het instemmen met de beëindiging worden gehouden als er sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring daarover. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval, kan dat er toe leiden dat op werkgever een onderzoeksplicht rust. Hij moet zich er dan van vergewissen of de wil van de werknemer ook daadwerkelijk gericht was op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Kortom, er was derhalve al bescherming van de positie van de werknemer, maar daarop is de aanvulling van artikel 7:670b lid 2 BW gekomen. De termijn van 14 dagen is met name bedoeld om de werknemer een reële mogelijkheid te bieden om juridische bijstand in te roepen en overleg met een juridisch adviseur te hebben. Of de eis van schriftelijkheid nu ziet op de ondertekening (zoals de kantonrechter hier doet) ofwel op de eis dat de overeenkomst schriftelijk moet zijn opgemaakt (zoals ook bij het concurrentiebeding het geval is), is niet helemaal duidelijk. In de memorie van toelichting is voor het laatste wel een aanknopingspunt te vinden: "De regering ziet evenwel aanleiding om de bedenktijd bij nota van wijziging op een aantal onderdelen aan te passen. Ten eerste zal worden bepaald dat de arbeidsovereenkomst enkel kan eindigen middels een beëindigingsovereenkomst indien deze schriftelijk is opgemaakt". De bedenktijd zou dan bij een schriftelijke overeenkomst logischerwijze gaan lopen na de totstandkoming daarvan. Artikel 7:217 BW schrijft voor dat een overeenkomst tot stand komt door een aanbod en de aanvaarding daarvan. Aanvaarding kan in beginsel in iedere vorm geschieden. Met de ontvangst van de aanvaarding (artikel 3:37 BW) komt de overeenkomst dan uiteindelijk tot stand. In deze zaak was zeker bepleitbaar geweest dat de bedenktijd met de mededeling van de gemachtigde op 21 september 2015 dat de inhoud van de schriftelijke overeenkomst akkoord was zou zijn gaan lopen. Voorlopig moeten we het in de praktijk echter met deze eerste uitspraak van een kort geding rechter doen. Dit betekent dat er bijzondere aandacht moet zijn voor een snelle ondertekening van de beëindigingsovereenkomst door beide partijen. Alleen in dat geval weet je immers zeker dat de bedenktijd van 14 dagen vanaf het moment van ondertekening door beide partijen is gaan lopen.

Auteur(s): Mw. mr. W. Hafkamp-Van der zwaard, Houthoff Buruma, Amsterdam

---

© Euroforum Uitgeverij BV NL