

**ECLI:NL:RBDHA:2016:16878**

**Uitspraak**

**Rechtbank DEN HAAG**

zaaknummer 5226297 \ CV EXPL 16-4101

uitspraak: 7 december 2016

**vonnis van de kantonrechter, zitting houdende in Leiden,**

in de zaak van

**[eiseres]** ,

wonende te [woonplaats] ,

eisende partij,

gemachtigde: mr. J. Marges,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

**Dick Dofferhoff Dames- en Herenkapsalon B.V.,**

statutair gevestigd te Leiden, zaakdoend te Oegstgeest,

gedaagde partij,

gemachtigde: mr. T. Kroese.

Partijen worden aangeduid als "de werknemer" en "de werkgever".

**1 Procedure**

De kantonrechter heeft kennis genomen van de volgende stukken:

- de dagvaarding van 7 juli 2016 met producties,
- de conclusie van antwoord met producties.

Na de conclusie van antwoord werd op 7 november 2016 een comparitie van partijen gehouden in verband met het inwinnen van inlichtingen en het beproeven van een minnelijke regeling. De griffier hield aantekening van het verhandelde ter zitting. Door de gemachtigde van de werkgever

zijn aantekeningen overgelegd. Een minnelijke oplossing is niet tot stand gekomen.

## **2 Feiten**

Op grond van de onweersproken inhoud van de stukken gaat de kantonrechter van het volgende uit.

### 2.1

De werknemer, geboren op 9 februari 1967, is op 14 mei 1985 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) de werkgever in de functie van haarstyliste III tegen een maandsalaris van thans € 1.513,75 bruto. De werkweek van de werknemer bedraagt 27,5 uren. Van toepassing is de Kappers CAO.

### 2.2

Tussen partijen zijn in 2014 en 2015 conflicten en incidenten ontstaan. De werknemer heeft zich enkele malen ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft melding gemaakt van een arbeidsconflict.

### 2.3

In een bespreking op 25 november 2015 heeft de werkgever vanwege de stroef verlopende samenwerking onder meer de mogelijkheid van een beëindiging met wederzijds goedvinden aan de orde gesteld. Vanaf 27 november 2015 heeft de werknemer zich laten bijstaan en doen vertegenwoordigen door een jurist van haar vakbond. Aangedrongen is op mediation conform het advies van de bedrijfsarts.

### 2.4

In de maanden december 2015 en januari 2016 heeft mediation plaatsgevonden.

### 2.5

Tussen de gemachtigden van partijen hebben tijdens en in het kader van de mediation onderhandelingen plaatsgevonden. Daarbij is aan de gemachtigde van de werknemer op 28 januari 2016 een concept-beëindigingsovereenkomst toegezonden met onder meer als elementen een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2016, vrijstelling van de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden en betaling van een vergoeding. Deze overeenkomst bevat in artikel 14 de navolgende bepaling:

“Werkgever wijst werknemer bij deze op de wettelijke bedenktijd die haar het recht geeft om de Overeenkomst zonder opgave van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de Overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan werkgever gerichte, verklaring te ontbinden. Hierdoor heeft werknemer de mogelijkheid om binnen die termijn haar beslissing om met de Overeenkomst in te stemmen te herroepen.”

## 2.6

Bij e-mail d.d. 29 januari 2016 te 16.10 uur heeft de gemachtigde van de werkgever na onderhandelingen een allerlaatste bod gedaan en de aangeboden vergoeding verhoogd.

## 2.7

De gemachtigde van de werknemer heeft daarop bij e-mail d.d. 29 januari 2016 te 17.07 uur als volgt gereageerd:

“Bondslid stemt in met het volgende. Bondslid blijft in dienst tot 1 juni a.s. (laatste werkdag 31 mei 2016). Haar loon wordt volledig doorbetaald en bondslid wordt vrijgesteld van werkzaamheden.

Aan bondslid wordt een ontslagvergoeding betaald van € 4000,- bruto welke in termijnen aan haar wordt voldaan. De betalingsregeling komt neer op het volgende: €1500,- bruto wordt overgemaakt voor 30 juni 2016, € 1500,- bruto wordt opgemaakt voor 31 juli 2016 en € 1000,- bruto wordt overgemaakt voor 30 augustus 2016.

Bondslid gaat ervan uit dat partijen hiermee overeenstemming hebben bereikt. Graag zie ik de aangepaste overeenkomst tegemoet. Partijen kunnen de aangepaste en goedgekeurde overeenkomst ondertekenen met de datum van vandaag nu partijen vandaag overeenstemming hebben bereikt.”

## 2.8

Op 5 februari 2016 en 15 februari 2016 zijn door de gemachtigde van de werkgever concept-beëindigingsovereenkomsten toegezonden aan de gemachtigde van de werknemer. Er heeft geen ondertekening van een beëindigingsovereenkomst plaatsgevonden.

## 2.9

Bij e-mail d.d. 16 februari 2016 heeft (de gemachtigde van) de werknemer aangegeven zich te beroepen op haar herroepingsrecht en voorts aangegeven de werkzaamheden voor de werkgever weer te willen hervatten.

## 2.10

Bij verzoekschrift, ingekomen ter griffie op 23 april 2016 heeft de werkgever verzocht de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk, uitsluitend voor het geval mocht blijken dat de arbeidsovereenkomst niet op 1 juni 2016 zal zijn beëindigd, op grond van een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden. Bij beschikking van deze rechtbank, zittingsplaats Leiden, van 1 juni 2016 heeft de kantonrechter het verzoek van de werkgever toegewezen en de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden per 1 september 2016 met veroordeling van de werkgever tot betaling van de transitievergoeding.

### **3 Vordering**

#### 3.1

De werknemer vordert bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, te verklaren voor recht dat het dienstverband tussen partijen na 1 juni 2016 is blijven voortduren en voorts de werkgever te veroordelen tot betaling aan de werknemer van het overeengekomen salaris van € 1.513,75 bruto per maand over de periode 1 juni 2016 tot 1 september 2016, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW ingeval van te late betaling alsmede de wettelijke rente, met veroordeling van de werkgever in de kosten van het geding.

#### 3.2

De werkgever voert verweer. Dit verweer komt, voor zover van belang, bij de beoordeling van de vordering aan de orde.

### **4 Beoordeling**

#### 4.1

Tussen partijen is in geschil of tussen hen op 29 januari 2016 schriftelijk overeenstemming is bereikt over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2016. De werknemer stelt dat er op 29 januari 2016 (of enig andere datum) geen overeenstemming over een beëindiging van het dienstverband is bereikt aangezien partijen de beëindigingsovereenkomst niet zelf hebben ondertekend. Dit betekent in de visie van de werknemer dat niet voldaan is aan de schriftelijkheidseis van artikel 7:670b BW en dat dus de bedenktijd ingevolge artikel 7:670b lid 2 BW niet is aangevangen op 29 januari 2016. De kantonrechter overweegt het volgende.

#### 4.2

Artikel 7:670b BW bepaalt, voor zover van belang het volgende:

“1. Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.

2. Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht 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.”

#### 4.3

Uit de wettekst van artikel 7:670 lid 1 volgt dus dat de beëindigingsovereenkomst schriftelijk moet zijn aangegaan. Niet duidelijk is of een bereikte schriftelijke overeenstemming tussen de gemachtigden van partijen moet worden gevolgd door een door beide partijen zelf ondertekende vaststellingsovereenkomst. In dit verband is het volgende uit de wetsgeschiedenis van belang:

a. Vanwege het grote belang van een werknemer bij behoud van een arbeidsrelatie is er voor 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 komen.

b. Voor de tekst van artikel 7:670b lid 1 BW is aansluiting gezocht bij artikel 7:653 lid 1 BW (het schriftelijkheidsvereiste bij een concurrentiebeding). Het doel van de bedenktijd is, zo blijkt uit de wetsgeschiedenis, om enerzijds te voorkomen dat de werknemer onder druk van de werkgever instemt, terwijl hij onvoldoende heeft kunnen overzien welke gevolgen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor hem heeft en anderzijds het bieden van de mogelijkheid voor de werknemer om juridisch advies in te winnen.

c. De rechtszekerheid brengt mee dat partijen gebaat zijn bij een duidelijk aantoonbaar en concreet moment waarop de bedenktijd van veertien dagen aanvangt.

#### 4.4

De kantonrechter is van oordeel dat het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:670b BW niet zover gaat dat de bedenktijd pas gaat lopen na ondertekening door partijen van de beëindigingsovereenkomst. Een zo vergaande afwijking van het reguliere contractenrecht en het systeem van aanbod en aanvaarding zou, zo de wetgever dat heeft bedoeld, in de wet of in ieder geval in de wetsgeschiedenis zijn genoemd. Aan het schriftelijkheidsvereiste ligt ten grondslag “dat in het vereiste van geschrift een bijzondere waarborg is gelegen dat de werknemer de consequenties van dit voor hem bezwarende beding goed heeft

overwogen" (Hoge Raad 28 maart 2008, *JIN* 2008/288). Voorts blijkt uit de jurisprudentie dat met mededelingen per Whats-App en met akkoordverklaringen per e-mail voldaan kan worden aan het schriftelijkheidsvereiste.

#### 4.5

In het onderhavige geval heeft de (toenmalige) gemachtigde van de werknemer bij e-mail van 29 januari 2016 te 17.07 uur aan de gemachtigde van de werkgever het volgende bericht aan de werkgever:

"Bondslid stemt in met het volgende. Bondslid blijft in dienst tot 1 juni a.s. (laatste werkdag 31 mei 2016). Haar loon wordt volledig doorbetaald en bondslid wordt vrijgesteld van werkzaamheden.

Aan bondslid wordt een ontslagvergoeding betaald van € 4000,- bruto welke in termijnen aan haar wordt voldaan. De betalingsregeling komt neer op het volgende: €1500,- bruto wordt overgemaakt voor 30 juni 2016, € 1500,- bruto wordt opgemaakt voor 31 juli 2016 en € 1000,- bruto wordt overgemaakt voor 30 augustus 2016.

Bondslid gaat ervan uit dat partijen hiermee overeenstemming hebben bereikt. Graag zie ik de aangepaste overeenkomst tegemoet. Partijen kunnen de aangepaste en goedgekeurde overeenkomst ondertekenen met de datum van vandaag nu partijen vandaag overeenstemming hebben bereikt."

#### 4.6

Uit de stukken blijkt verder dat bovenbedoelde e-mail is verzonden na verzending door de gemachtigde van de werkgever op 28 januari 2016 aan de gemachtigde van de werknemer van de concept-beëindigingsovereenkomst met onder meer als elementen een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2016, vrijstelling van de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden en betaling van een vergoeding. In die overeenkomst is een bepaling omtrent het bedenkrecht van de werknemer opgenomen. Daarna is nog onderhandeld en heeft de werkgever bij e-mail van 29 januari 2016 te 16.10 uur een allerlaatste bod gedaan en de aangeboden vergoeding verhoogd. Bij e-mail van 17.07 uur wordt de overeenstemming door de gemachtigde van de werknemer bevestigd. De kantonrechter acht op grond van de laatste e-mail voldoende vast staan dat op 29 januari 2016 schriftelijk overeenstemming is bereikt over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Er was immers, zo blijkt uit bovenbedoelde e-mails, overeenstemming bereikt over de essentialia van een beëindigingsovereenkomst als ook over de datum van de overeenstemming, te weten "*de datum van vandaag*", 29 januari 2016. Dat daarna ten opzichte van die overeenkomst nog enkele aanpassingen zijn doorgevoerd doet daaraan niet af.

#### 4.7

Het betoog van de werknemer dat het de werkgever niet vrijstond bovenstaande stukken in het geding te brengen op grond van het toepasselijke mediationreglement verwerpt de kantonrechter. Uit artikel 10.3 van het mediationreglement volgt immers dat partijen zijn overeengekomen dat de bereikte overeenstemming aan een rechter mag worden voorgelegd als dit nodig is om nakoming te bewerkstelligen. Eveneens verwerpt de kantonrechter de stelling van de werknemer dat uit de mediationovereenkomst volgt dat het ontbreken van ondertekening van de overeenkomst tot ongebondenheid leidt nu het om eindafspraken gaat. Uit artikel 7.1 van de mediationovereenkomst volgt niet dat schending van een bepaald vormvoorschrift de ongebondenheid aan de bereikte oplossing tot gevolg heeft.

#### 4.8

Het betoog van de werknemer dat uit de e-mail van 29 januari 2016 niet kan worden opgemaakt of de gemachtigde van de werknemer de werknemer ook daadwerkelijk over de beoogde regeling had geïnformeerd en of de werknemer zelf ook haar instemming aan een regeling had gegeven verwerpt de kantonrechter. De werknemer heeft zich immers gedurende de onderhandelingen laten bijgestaan door een deskundige gemachtigde. De gemachtigde van de werknemer heeft namens haar overleg gevoerd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat de werknemer – begeleid door een gemachtigde – weloverwogen heeft ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zij wist ook dat de bedenktijd op 29 januari 2016 is gaan lopen. In de wettekst van artikel 7:670b lid 1 BW staat overigens vermeld dat *'een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (...) slechts geldig (is) indien deze schriftelijk is aangegaan'*. In die bepaling ontbreekt dus de expliciete vermelding dat de aanvaarding door de werknemer zelf moet zijn gebeurd.

#### 4.9

Het bovenstaande voert tot de slotsom dat de bedenktijd op 29 januari 2016 is aangevangen en dus al was verstreken op het moment dat de werknemer daarvan gebruik wilde maken.

#### 4.10

De vordering wordt derhalve afgewezen met veroordeling van de werknemer als de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten.

### **5 Beslissing**

De kantonrechter:

- wijst de vordering af;
- veroordeelt de werknemer in de proceskosten, tot op deze uitspraak aan de zijde van de werkgever begroot op € 500,-- voor gemachtigdensalaris, onverminderd de eventueel over deze kosten verschuldigde BTW.

Dit vonnis is gewezen door kantonrechter mr. G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 7 december 2016.