

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft ingestemd met vrijstelling van werk zonder loon en finale kwijting. De wettelijke bedenkttermijn is niet van toepassing omdat de arbeidsovereenkomst al van rechtswege zou eindigen.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van ontbijtmedewerkster. Zij is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zes maanden in dienst getreden, die op 1 november 2025 zou eindigen. Op 13 oktober 2025 heeft werkneemster vanwege een familiebezoek ter gelegenheid van de 70ste verjaardag van haar moeder in Roemenië verlof aangevraagd voor haar al ingeplande diensten op 19, 23 en 25 oktober 2025. Werkgever liet weten dat de dienst van 23 oktober kon worden geruild, maar dat zij op 19 en 25 oktober niet afwezig kon zijn wegens drukte. Werkneemster liet daarop weten dat zij op 19 en 25 oktober niet aanwezig zou zijn. Werkgever heeft werkneemster vervolgens meegedeeld dat het niet aan haar was om zelfstandig te besluiten om toch vrij te nemen en heeft haar op 14 oktober 2025 twee opties voorgelegd: de ingeplande diensten volgens het rooster blijven werken of per direct zelf ontslag nemen, waarbij de opzegtermijn zou worden kwijtgescholden. De gemachtigde van werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen het voorstel. Op 17 oktober 2025 heeft werkgever opnieuw benadrukt dat werkneemster op haar ingeplande diensten werd verwacht en dat het niet verschijnen als werkweigering zou worden aangemerkt, wat een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen. Werkneemster werd echter ook een nieuwe optie aangeboden: einde dienstverband per 1 november, zonder doorbetaling van loon, maar wel uitbetaling van de al gewerkte uren. Dit onder de voorwaarde dat zij uiterlijk 18 oktober 2025 haar bedrijfsmiddelen, waaronder de sleutels en werkkleding, zou inleveren en dat partijen daarna niets meer van elkaar te vorderen zouden hebben. De gemachtigde van werkneemster liet daarop weten dat zij voor deze tweede optie koos en daarmee accepteerde dat zij die maand niet verder zou worden opgeroepen. De gemachtigde van werkgever bevestigde vervolgens dat de gewerkte uren zouden worden uitbetaald en dat partijen na het inleveren van de bedrijfsmiddelen niets meer van elkaar te vorderen zouden hebben. Werkneemster leverde op 18 oktober 2025 haar sleutels in en verrichtte daarna geen werkzaamheden meer. Op 27 oktober 2025 liet de gemachtigde van werkneemster weten dat werkneemster de finale kwijting niet had aanvaard. Werkneemster maakte alsnog aanspraak op loon over de periode tot en met 31 oktober 2025, een aanzegvergoeding, een transitievergoeding en een aandeel in de fooienpot. De arbeidsovereenkomst eindigde vervolgens van rechtswege op 1 november 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben op 17 oktober 2025 afspraken gemaakt ter beëindiging van hun geschil. Voor de uitleg en reikwijdte van deze afspraken geldt de *Haviltex*-maatstaf. Werkgever had werkneemster duidelijk de keuze gegeven tussen het hervatten van haar werkzaamheden volgens het rooster en vrijstelling van werkzaamheden zonder loon, waarbij zij haar bedrijfsmiddelen moest inleveren en partijen daarna niets meer van elkaar te vorderen zouden hebben. Werkneemster heeft uitdrukkelijk voor de tweede optie gekozen en daarmee het aanbod van werkgever aanvaard. Daarbij weegt mee dat zij werd bijgestaan door een professionele gemachtigde en dat de afspraken zijn gemaakt tegen de achtergrond van een geschil, terwijl de arbeidsovereenkomst al op korte termijn zou eindigen. Door haar sleutel in te leveren en daarna niet meer te werken, heeft werkneemster bovendien uitvoering gegeven aan de gemaakte afspraken. De kantonrechter oordeelt daarom dat zij ook met de finale kwijting heeft ingestemd. Dit betekent dat werkneemster uit hoofde van de arbeidsovereenkomst niets meer van werkgever te vorderen heeft. Werkneemster heeft vervolgens aangevoerd dat zij de vaststellingsovereenkomst op 27 oktober 2025 op grond van artikel 7:670b BW kon ontbinden. De kantonrechter verwierpt dit standpunt. Er is geen sprake van een beëindigingsovereenkomst waarop de wettelijke bedenktijd van toepassing is. Werkgever had werkneemster namelijk al op 13 oktober 2025 meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst op 1 november 2025 zou eindigen. Ook in de brief van 17 oktober 2025 was uitdrukkelijk vermeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen door het verstrijken van de bepaalde tijd. De wettelijke bedenktijd van artikel 7:670b BW is daarom niet van toepassing. De afspraken van 17 oktober 2025 konden niet op grond van dit artikel worden ontbonden. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten en de nakosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10877

Zaaknummer: 12089685

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: K.R. Stephan en O. Planten

Wetsartikelen: 7:670b BW