

## RECHTSPRAAK

***Nieuwe arbeidsovereenkomst aangemerkt als vaststellingsovereenkomst, die tijdig is ontbonden. Ontbindingsverzoek werkneemster op grond van artikel 7:671c lid 1 BW toegewezen.***

*Feiten*

Werkneemster is op 23 september 2022 in dienst getreden bij Waddengenot op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die afliep op 1 november 2023 en daarna stilzwijgend is verlengd tot 1 november 2024. Bij Waddengenot dienen de werknemers in- en uit te kloppen via de hoofdkassa. Werkneemster houdt onder meer de urenregistratie van haar ondergeschikten bij en heeft, in haar functie van bedrijfsleidster, als enige de mogelijkheid om de start- en eindtijden handmatig aan te passen. Op 8 december 2023 heeft werkneemster bekendgemaakt dat zij zwanger is. Omdat werkneemster in december 2023 verlof had, heeft een collega van haar de urenregistratie voor het restaurant gedaan. Daarbij viel op dat werkneemster haar gewerkte uren steeds meer handmatig invulde en dat zij vanaf eind november 2023 helemaal niet meer in- en uitklokte. Naar aanleiding van de constatering heeft er op 4 januari 2024 een gesprek plaatsgevonden tussen de directeur-groootaandeelhouder en werkneemster, in aanwezigheid van de officemanager als notulist. Tijdens dit gesprek is werkneemster geconfronteerd met de bevindingen van Waddengenot over haar urenregistratie en het meenemen van een niet afgerekende krat bier. Het gesprek heeft geleid tot een nieuwe arbeidsovereenkomst met als einddatum 1 maart 2024 en de afspraak dat werkneemster zou worden vrijgesteld van werk met behoud van loon. Deze nieuwe arbeidsovereenkomst heeft als tekendatum 1 november 2023 en is daarmee geantedateerd. Namens werkneemster is bij brief van 12 januari 2024 onder meer aan Waddengenot meegedeeld dat zij door Waddengenot verkapt is ontslagen nadat zij had kenbaar gemaakt dat zij zwanger is. Daarbij is de tweede arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd. Verder heeft zij meegedeeld dat zij genoodzaakt is de kantonrechter te verzoeken om haar arbeidsovereenkomst, onder toekenning van het loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst en van een billijke vergoeding, te ontbinden omdat Waddengenot ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Teneinde een gang naar de kantonrechter te voorkomen is Waddengenot de mogelijkheid geboden om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in der minne te regelen.

*Oordeel*

De eerste vraag die ter beantwoording voorligt, is of er nog een arbeidsovereenkomst tussen

partijen bestaat. Gelet op de bedoeling van partijen is de kantonrechter van oordeel dat de nieuwe (tweede) arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt als een op ongelukkige wijze geformuleerde vaststellingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:670b lid 1 BW. Ingevolge artikel 7:670b lid 2 en 3 BW kon werkneemster die vaststellingsovereenkomst schriftelijk ontbinden binnen een termijn van twee dan wel drie weken. De brief namens werkneemster van 12 januari 2024 is derhalve aan te merken als een tijdige schriftelijke verklaring tot ontbinding van de (in de vorm van een nieuwe arbeidsovereenkomst gegoten) vaststellingsovereenkomst. Voorts wordt het ontbindingsverzoek van Waddengenot op de e-grond (wegens dagdieverij en diefstal), de g-grond en de i-grond afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden toegewezen. Bij dit oordeel weegt mee dat het hier om een verzoek van een werknemer gaat, waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn. Verder is van belang dat gelet op het (grond)recht van arbeidskeuze een verzoek door de werknemer in beginsel gehonoreerd dient te worden. De kantonrechter zal dan ook bepalen dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

#### *Transitievergoeding en billijke vergoeding*

Waddengenot heeft de verhoudingen naar het oordeel van de kantonrechter op scherp gezet door de manier waarop zij met werkneemster is omgegaan. Werkneemster is beticht van (ernstig) verwijtbaar handelen, terwijl daarvoor geen grond was (diefstal krat bier) dan wel haar niet de gelegenheid is geboden haar gedrag te verbeteren (dagdieverij). Anderzijds, dat Waddengenot werkneemster bewust rechten heeft willen ontzeggen of een en ander heeft gedaan met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan. Evenmin is komen vast te staan dat – zoals werkneemster heeft aangevoerd – de zwangerschap van werkneemster een rol heeft gespeeld bij het besluit van Waddengenot om het dienstverband met werkneemster te (willen) beëindigen. Het enkele feit dat Waddengenot na de melding van werkneemster dat zij zwanger was is gestuit op onregelmatigheden is daarvoor onvoldoende. Van het grovelijk niet nakomen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst is dan ook geen sprake. Alles bij elkaar genomen is de kantonrechter van oordeel dat Waddengenot weliswaar verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat van ernstige verwijtbaarheid geen sprake is. Het verzoek om Waddengenot te veroordelen tot het betalen van een transitievergoeding en een billijke vergoeding zal gelet op het voorgaande worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2024:3592

**Zaaknummer:** 10978910

**Rechters:** M. Haisma

**Advocaten:** E. Visser, W.A. Swildens en mr. N.K. Geertman

**Wetsartikelen:** 7:671c lid 1 BW