

RECHTSPRAAK

Hof vernietigt vaststellingsovereenkomst die zieke werknemer gelijktijdig aan ontslag op staande voet ondertekende op grond van dwaling. Ontslag op staande voet wegens het voorwenden van medische beperkingen houdt ook geen stand. De vraag of een werknemer arbeidsongeschikt is of niet, staat ter beoordeling van een (bedrijfs)arts en niet ter separate eigen beoordeling van werkgever.*Feiten*

Werknemer was in dienst bij Intro Horeca Payrolling B.V. (hierna: Intro). Op 27 maart 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens onder meer rugklachten. In de loop van 2024 ontstonden er bij Intro twijfels over de juistheid van de ziekmelding: werknemer zou tijdens een bezoek aan de bedrijfsarts ‘nagenoeg kruipend’ met een stok binnen zijn gekomen, terwijl er even later, buiten het zicht, niets aan de hand leek te zijn. Ook zou hij zelfstandig met het openbaar vervoer (OV) reizen terwijl hij van de bedrijfsarts niet meer hoefde te re-integreren in verband met reisproblemen. Intro heeft in oktober 2024 een recherchebureau ingeschakeld. Daarna is werknemer op staande voet ontslagen met als reden dat hij zijn medische beperkingen zou voorwenden. Gelijktijdig met de aankondiging van het ontslag op staande voet heeft Intro hem ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die werknemer heeft ondertekend. Na de bedenktijd van veertien dagen heeft Intro het ontslag op staande voet ingetrokken. Nadien bleek dat werknemer, anders dan hem was voorgehouden, geen aanspraak kon maken op een WW- of ZW-uitkering. In eerste aanleg heeft werknemer verzocht om vernietiging van de vaststellingsovereenkomst wegens dwaling. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Daarom heeft werknemer hoger beroep aangetekend.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Vernietiging vaststellingsovereenkomst

Het hof oordeelt allereerst dat de vaststellingsovereenkomst moet worden vernietigd omdat deze onder invloed van dwaling tot stand gekomen is. Kern van de kwestie is dat Intro werknemer, na hem op staande voet te hebben ontslagen, de vaststellingsovereenkomst heeft laten ondertekenen, zonder hem te wijzen op de risico's die hij liep voor zijn aanspraken op een uitkering gedurende werkloosheid en/of ziekte, en zonder er bij hem op aan te dringen of hem gelegenheid te bieden zich te voorzien van juridische bijstand, terwijl – zo blijkt uit het

oordeel van de bedrijfsarts in de diverse rapportages – werknemer langdurig ziek was en de re-integratie was gestokt. Intro wist, of had – mede gelet op de juridische bijstand van haar advocaat die ook aanwezig was bij de bespreking die geleid heeft tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst – behoren te weten dat er geen recht op een WW-uitkering bestaat tijdens ziekte en het sluiten van een vaststellingsovereenkomst tijdens ziekte een benadelingshandeling kan opleveren. Dat in de vaststellingsovereenkomst de wettelijke verankerde bedenktijd van veertien dagen is vermeld leidt niet tot een ander oordeel; werknemer heeft die periode immers laten verstrijken omdat hij in de (verkeerde) veronderstelling was dat hij aanspraak kon maken op een WW-uitkering. Tegelijkertijd lijkt bij werknemer sprake te zijn geweest van zware druk en een disbalans. Tijdens de bespreking heeft Intro zich laten vertegenwoordigen door drie personen van (enige) status, namelijk de manager, de advocaat van Intro en een medewerker van het recherchebureau, tegenover werknemer alleen. Dit alles leidt ertoe dat de vaststellingsovereenkomst niet in stand kan blijven, en het hof deze zal vernietigen.

Ontslag op staande voet

Vervolgens is de vraag aan de orde of Intro het ontslag op staande voet kon intrekken. Het ontslag op staande voet kan slechts met instemming van werknemer als werknemer worden ingetrokken. Van een instemming door werknemer is echter geen sprake. Het hof acht het door Intro aan werknemer gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven wegens het ontbreken van een geldige dringende reden. Intro heeft als dringende reden vermeld dat werknemer zijn klachten en beperkingen stelselmatig heeft overdreven en een onjuist beeld heeft geschilderd ten aanzien van zijn gezondheid, daarmee Intro en de bedrijfsarts heeft misleid en zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft verwaarloosd. In de rapportages van de bedrijfsarts staat echter duidelijk beschreven dat werknemer medische beperkingen heeft die hem (grotendeels) arbeidsongeschikt maken. De vraag of een werknemer arbeidsongeschikt is of niet, staat ter beoordeling van een (bedrijfs)arts en niet ter separate eigen beoordeling van Intro als werkgever. De bevindingen van het recherchebureau doen hieraan niet af en gaven ook geen grond tot het ultimum remedium van het ontslag op staande voet, zonder daartoe eerst de geëigende wegen te bewandelen om (meer) helderheid te krijgen over de medische situatie van werknemer, zoals een (her)beoordeling van werknemer of het inwinnen van een onafhankelijk advies bij het UWV over zijn arbeidsongeschiktheid. Bovendien had Intro minder ingrijpende arbeidsrechtelijke maatregelen kunnen treffen, zoals opschorting van het salaris. Dat Intro desondanks is overgegaan tot het geven van een ontslag op staande voet, komt voor haar rekening en risico. Het hof ziet daarom aanleiding een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen. Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 32.782,97, waarbij het hof ervan uitgaat dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer zou hebben voortgeduurd gedurende twee jaar na de eerste ziekmelding tot aan 27 maart 2026 en dat werknemer gedurende die periode in dienst was gebleven bij Intro. Daarnaast heeft werknemer recht op de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:374

Zaaknummer: 200.355.800/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, M.T. Nijhuis en J.S. Honée

Advocaten: J.M. Eerkes en S.M. Krassenburg

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 7:900 BW