

RECHTSPRAAK

Werknemer doet beroep op bedenkttermijn in vaststellingsovereenkomst. Het niet tijdig bereiken van de herroepingsverklaring komt voor rekening en risico van de werkgever.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 16 augustus 2021 bij RMG. Op 24 augustus 2025 is de locatie van RMG getroffen door een brand. Daardoor is de productie stil komen te liggen. Voor de werknemers was er geen werk meer, terwijl de (loon)verplichtingen voor RMG wel doorliepen. RMG heeft haar werknemers zo veel mogelijk geprobeerd onder te brengen bij productiebedrijven in de omgeving. Via Start People (een uitzendbureau) kon werknemer worden ondergebracht bij Lantor. Op enig moment is discussie ontstaan over het al dan niet draaien van ploegendiensten en/of het opnemen van vakantie. Eind oktober 2025 heeft RMG daarop besloten het dienstverband met werknemer te beëindigen. Zij heeft op 29 oktober 2025 aan werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden die hij heeft getekend op 5 november 2025. Werknemer voert nu aan dat de vaststellingsovereenkomst vernietigd dient te worden, omdat sprake is van misbruik van omstandigheden. Indien wel sprake is van een geldige vaststellingsovereenkomst stelt werknemer dat hij tijdig een beroep heeft gedaan op ontbinding van die overeenkomst.

Oordeel

Het is voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure het beroep op vernietiging van de overeenkomst wegens misbruik van omstandigheden niet slaagt. RMG heeft in de aanloop naar het sluiten van de overeenkomst weliswaar druk uitgeoefend op werknemer om snel te beslissen over een einde van de arbeidsovereenkomst, maar dat is verklaarbaar vanuit de bedrijfseconomische noodzaak die RMG zag en die voor werknemer ook duidelijk moet zijn geweest. Bovendien heeft RMG de wens van werknemer om de vaststellingsovereenkomst te bespreken met een bevriende advocaat gerespecteerd. Toen partijen op 5 november 2025 in een persoonlijk gesprek hebben gesproken over een beëindigingsovereenkomst mocht RMG er daarom van uitgaan dat werknemer inmiddels had nagedacht over een beëindiging van de arbeidsverhouding en de voorwaarden waaronder dat plaats zou vinden. Werknemer heeft ook zelf voorwaarden gesteld waaronder hij bereid zou zijn de overeenkomst te sluiten. De volgende vraag die moet worden beantwoord is of RMG werknemer mag houden aan de met haar overeengekomen afspraken. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat de bodemrechter in een bodemprocedure zal oordelen dat werknemer de vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig heeft ontbonden. In de vaststellingsovereenkomst is werknemer gewezen op de wettelijke bedenkttermijn van veertien dagen. Werknemer heeft op

13 november 2025 een beroep gedaan op die bedenktijd. Hoewel niet kan worden vastgesteld dat de herroepingsverklaring RMG heeft bereikt, acht de kantonrechter het aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat dit mede kan worden toegerekend aan GRM en het niet bereiken van de herroepingsverklaring voor haar rekening en risico komt. Dat betekent dat de ontbindingsverklaring wel haar werking heeft. RMG was er vanaf 11 november 2025 op de hoogte van dat werknemer te maken had met ernstige psychische problemen. Gelet op het goed werkgeverschap lag het op haar weg om te polsen of werknemer nog wel achter de beëindigingsovereenkomst stond. RMG heeft niets ondernomen. Ze heeft wel de suggestie gewekt dat zij het verzoek van werknemer om de bedrijfsarts in te schakelen serieus nam, maar zij heeft de bedrijfsarts vervolgens niet ingeschakeld. Daardoor is een week voorbij gegaan zonder dat voor werknemer duidelijk was dat de ontbindingsverklaring RMG nog niet had bereikt. Pas één dag na het verstrijken van de bedenktijd van veertien dagen werd dit voor werknemer duidelijk. RMG liet toen pas weten dat ze de bedrijfsarts, in tegenstelling tot haar eerdere bericht, niet zou inschakelen omdat de arbeidsovereenkomst op 1 december 2025 zou eindigen. Werknemer heeft RMG daarop direct gewezen op de door hem verstuurde ontbindingsverklaring. RMG heeft geen nadeel van het feit dat de ontbindingsverklaring haar één dag te laat heeft bereikt, althans dat heeft zij niet gesteld. Gelet op alle omstandigheden bij elkaar komt het niet tijdig bereiken van de herroepingsverklaring voor haar rekening en risico. Werknemer heeft zodoende recht op doorbetaling van loon.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:976

Zaaknummer: 12044957 UV EXPL 26-4 CFd/63200

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: C.L. Berkel en C.J. Tijman

Wetsartikelen: 3:37 BW, 3:44 BW en 7:670b BW