

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werkneemster met onbekende ziekteoorzaak sluit beëindigingsovereenkomst. Later blijkt dat zij borstkanker heeft. Wederzijdse dwaling komt voor rekening werkneemster.*Feiten*

Werkneemster was sinds 2007 in dienst bij werkgever en vervulde sinds 2021 de functie van directeur-bestuurder met een salaris van ongeveer € 13.000 per maand. In 2024 kampte zij met aanhoudende vermoeidheidsklachten en zij meldde zich op 19 maart 2024 ziek. De oorzaak van deze klachten bleef lange tijd onduidelijk. In oktober 2024 waren partijen nog in gesprek over haar arbeidspositie, waarna zij op 25 oktober 2024 een beëindigingsovereenkomst hebben gesloten. Werkneemster heeft vervolgens in november 2024 afscheid genomen van de organisatie. Op 16 december 2024 is bij werkneemster borstkanker vastgesteld. Haar advocaat heeft op 27 februari 2025 de beëindigingsovereenkomst vernietigd wegens dwaling. Werkneemster stelt dat zij bij kennis van haar ziekte de overeenkomst niet zou hebben gesloten. Werkgever betwist dit en stelt dat de overeenkomst rechtsgeldig is en in stand blijft. Werkneemster vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat de beëindigingsovereenkomst is vernietigd. Daarnaast vordert zij veroordeling van werkgever tot nakoming van de arbeidsovereenkomst vanaf 1 maart 2025, waaronder betaling van salaris, een mobiliteitsvergoeding en het bieden van verzuimbegeleiding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een beëindigingsovereenkomst kan ook worden vernietigd op grond van dwaling. In dit geval staat vast dat partijen bij het sluiten van de overeenkomst niet wisten dat werkneemster ernstig ziek was en dat zij borstkanker zou blijken te hebben. Daarmee is sprake van een onjuiste voorstelling van zaken. Ook is aannemelijk dat werkneemster de overeenkomst niet zou hebben gesloten indien zij hiervan op de hoogte was geweest. De kantonrechter oordeelt echter dat de dwaling voor rekening van werkneemster moet blijven. Daarbij is van doorslaggevend belang dat werkneemster zelf het initiatief heeft genomen tot het sluiten van de beëindigingsovereenkomst. Dit volgt uit de aanleiding van de gesprekken tussen partijen, het doel van de overeenkomst (het verkrijgen van rust en herstel) en de verdere gang van zaken rondom de totstandkoming ervan. Uit de communicatie tussen partijen blijkt bovendien dat werkneemster actief betrokken was bij en

instemde met de beëindiging en niet is gebleken dat werkgever haar in die richting heeft geduwd. Daarnaast speelde mee dat op het moment van het sluiten van de overeenkomst de oorzaak van haar klachten nog onbekend was. Werkneemster heeft er desondanks voor gekozen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, terwijl onzeker was of dit haar gezondheid zou verbeteren. Dat de situatie achteraf ernstiger bleek dan gedacht, komt niet voor rekening van werkgever. De kantonrechter ziet verder geen grond voor een vergaande mededelingsplicht van werkgever. Werkneemster was een ervaren bestuurder in een gelijkwaardige positie en had de mogelijkheid juridisch advies in te winnen, waarvan zij geen gebruik heeft gemaakt. Ook is niet gebleken dat sprake is van omstandigheden die maken dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkneemster aan de overeenkomst wordt gehouden. De conclusie is dat de beëindigingsovereenkomst rechtsgeldig is en niet is vernietigd. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen. De tegenvorderingen van werkgever hoeven daardoor niet verder te worden behandeld. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4480

Zaaknummer: 11811303 CV EXPL 25-16181

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: A. Robustella en D. Spek

Wetsartikelen: 6:228 lid 1 BW, 6:248 BW en 7:900 BW