

RECHTSPRAAK

Niet aannemelijk dat partijen een tweede vaststellingsovereenkomst hebben gesloten. Het daaropvolgende ontslag op staande voet na een ziekmelding wegens een gebroken teen is niet rechtsgeldig. Werknemer die berust in het ontslag en krijgt een billijke vergoeding van € 10.000 toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerker. Partijen hebben op 25 oktober 2025 een vaststellingsovereenkomst ondertekend, maar werknemer is nadien blijven werken. Werkgeefster stelt dat partijen een tweede vaststellingsovereenkomst hebben gesloten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per 30 december 2025 is geëindigd. Werknemer betwist dat. In december 2025 meldt werknemer zich ziek wegens een gebroken teen. Op 29 december 2025 deelt werkgeefster mee dat werknemer niet meer hoeft te komen werken. Werknemer verzoekt aanvankelijk vernietiging van het ontslag op staande voet, maar maakt tijdens de mondelinge behandeling de ‘switch’ en berust in het ontslag. Hij verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste vaststellingsovereenkomst kan onbesproken blijven, omdat vaststaat dat partijen geen uitvoering aan die overeenkomst hebben gegeven en werknemer heeft doorgewerkt. Niet aannemelijk is geworden dat werknemer de gestelde tweede vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend. De kantonrechter acht daarbij van belang dat werkgeefster haar standpunt over de totstandkoming en datering van de overeenkomst herhaaldelijk heeft gewijzigd en haar lezing telkens aanpaste wanneer een eerder ingenomen standpunt niet houdbaar bleek. Voor zover de overeenkomst al tot stand zou zijn gekomen, is deze vernietigbaar wegens dwaling, omdat werknemer zich onvoldoende bewust was van de gevolgen van de beëindiging en niet is gewezen op de wettelijke bedenktijd en de mogelijkheid juridische bijstand in te schakelen. Nu geen sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden, moet de mededeling van 29 december 2025 worden aangemerkt als een ontslag op staande voet. Een dringende reden ontbreekt. Werkgeefster heeft niet inzichtelijk gemaakt welk gedrag werknemer precies wordt verweten. Voor zover het ontslag verband houdt met de ziekmelding, had werkgeefster de bedrijfsarts moeten inschakelen. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig. Nu werknemer de ‘switch’ heeft gemaakt, beoordeelt de

kantonrechter zijn aanspraken op vergoedingen. Omdat sprake is van een ongeldig ontslag op staande voet heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter kent werknemer daarom een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toe. Daarbij weegt mee dat werkgeefster werknemer tijdens zijn ziekmelding liet doorwerken, discriminerende uitlatingen deed, onjuiste informatie aan de IND verstrekke en werknemer loonstroken onthield. Daarnaast kent de kantonrechter een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding toe; de tegenverzoeken van werkgeefster tot terugbetaling van vermeende geldleningen en benoeming van een deskundige worden afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3088

Zaaknummer: 12120695 \ ME VERZ 26-32 AW/1583

Rechters: A. Blanke

Advocaten: mr. T.E. Houkes en F.B. Mahabali

Wetsartikelen: 7:677 BW