

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van arbeidsongeschikte werknemer wegens het weigeren van werk zonder goede reden houdt geen stand.*Feiten*

Werknemer is sinds 6 januari 2020 in dienst bij werkgever in de functie van metaalbewerker. Op 31 oktober 2024 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Op 6 januari 2025 heeft de bedrijfsarts aan de werkgever geschreven dat de werknemer in staat is om drie keer per week tot 12.00 uur op locatie wat te doen. Op 22 januari 2025 heeft een medewerker van de arbodienst aan werkgever geschreven dat een urenuitbreiding er voor die week niet inzit. Op woensdag 5 februari 2025 heeft werknemer omstreeks 11:00 uur bij werkgever gemeld dat hij wegens ziekte eerder zou stoppen met zijn werk en naar huis zou gaan. Werkgever heeft daarop werknemer meegedeeld dat hij is ontslagen op staande voet. Werkgever heeft op 5 februari 2025 per brief het ontslag bevestigd en schrijft als reden voor het ontslag: 'Aan uw ontslag liggen de volgende redenen ten grondslag: Wegens werkweigering zonder goede redenen.' Werknemer verzoekt de rechter om het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de re-integratieverplichtingen van werknemer bestonden uit, samengevat, drie dagen werken, totaal 12 uur. Dit betekent dat werknemer op 5 februari 2025 arbeidsongeschikt was, ook al achtte de bedrijfsarts hem voor 12 uur per week belastbaar. Dat werknemer op 5 februari zou komen werken tot 12.00 uur, was onderdeel van zijn re-integratieproces. Gelet hierop kan het enkele feit dat hij eerder naar huis is gegaan wegens ziekte – en daardoor geen werkbon heeft afgemaakt – niet als werkweigering worden aangemerkt. Dit enkele feit is daarom geen dringende reden voor het ontslag. Hoogstens zou werknemer kunnen worden verweten dat hij zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden – wat daar ook verder van zij – maar voor die situatie zijn specifieke sancties in de wet opgenomen, zoals het opschorten van loon en/of een loonstop. Deze maatregelen moeten eerst worden ingezet (al dan niet na een waarschuwing) om een werknemer te bewegen zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Het uitgangspunt van de wet is namelijk dat een zieke werknemer bescherming verdient. Een ontslag op staande voet is in beginsel pas aan de orde als de opgelegde sancties niet het gewenste effect hebben gehad of als er sprake is van bijzondere bijkomende omstandigheden. Door werkgever is niet naar voren gebracht dat van zulke bijzondere omstandigheden sprake is geweest en dit is evenmin gebleken. Werkgever heeft nog tijdens de mondelinge behandeling naar voren gebracht dat hij niet gelooft dat werknemer ziek is. Voor zover hij hiermee heeft gesteld dat werknemer volledig arbeidsgeschikt was – en dus ten onrechte eerder is gestopt met zijn werk op 5

februari 2025 – is het aan werkgever om te bewijzen dat werknemer arbeidsgeschikt was. Daarin is hij niet geslaagd. Dat werknemer privéactiviteiten zou hebben verricht tijdens zijn oorspronkelijke werkuren, is – wat daar ook verder van zij – op zichzelf onvoldoende om aan te nemen dat werknemer niet ziek was. Een verdere onderbouwing, bijvoorbeeld met een rapport van een (bedrijfs- of verzekerings)arts, ontbreekt. Het is niet aan een werkgever om te beoordelen of zijn werknemer terecht is ziek gemeld. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag. Dat betekent dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden. De kantonrechter zal de opzegging door werkgever vernietigen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen omdat het opzegverbod wegens ziekte geldt. Werknemer dient te worden toegelaten tot het werk.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3675

Zaaknummer: 11578461 \ EJ VERZ 25-36

Rechters: H.H. de Boef

Advocaten: M.A. Knobben

Wetsartikelen: 7:677 BW