

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een tandarts. Over en weer verzoek om toekenning gefixeerde schadevergoeding, welke verzoeken beide worden afgewezen wegens ontbreken dringende reden.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2024 voor bepaalde tijd tot 1 oktober 2026 in dienst bij werkgever in de functie van tandheelkundig medewerker met een loon van € 6.000 bruto per maand. Werkgever heeft werknemer na drie officiële waarschuwingen op 28 februari 2025 op staande voet ontslagen vanwege het herhaaldelijk niet verschijnen voor de opgedragen werkzaamheden. Werkgever verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van € 120.706,63 bruto wegens gefixeerde schadevergoeding. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en voert aan dat er geen dringende reden was voor een ontslag op staande voet en dat daarnaast de arbeidsovereenkomst niet kon worden opgezegd vanwege een opzegverbod. Werknemer is sinds 24 januari 2025 door ziekte arbeidsongeschikt en onder invloed van deze ziekte heeft hij zich niet eerder ziek kunnen melden dan bij e-mailbericht van zijn gemachtigde van 22 mei 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer was zonder toestemming afwezig en geheel uit beeld verdwenen. Werkgever heeft na 24 januari 2025 geen contact meer met werknemer kunnen krijgen. De daarop volgende officiële waarschuwingen en de loonstop zorgden er niet voor dat het contact met werknemer werd hersteld. Omdat werknemer niet meer op het werk verscheen, was er sprake van hardnekkige werkweigering, hoewel de kantonrechter van oordeel is dat dit geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werkgever had, gelet op de omstandigheden (het niet kunnen krijgen van contact met werknemer) ervoor kunnen kiezen om de loonstop van 25 februari 2025 voort te zetten en een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen. Werkgever heeft op de zitting aangevoerd dat dit niet mogelijk was, omdat een dergelijke procedure maanden kan duren en werkgever op korte termijn weer een tandarts in dienst wilde nemen. De kantonrechter volgt werkgever hierin niet, omdat het aanhangig maken van een ontbindingsprocedure niet in de weg staat aan het in dienst nemen van een andere tandarts. De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat werknemer niet kan worden ontvangen in zowel zijn primair als subsidiair ingestelde tegenverzoek, omdat dat verzoek te laat is ingediend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5268

Zaaknummer: 11667120 \ AZ VERZ 25-23

Rechters: van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: J.C. Broekman en R.M. Berendsen

Wetsartikelen: 7:677 BW; 7:678 BW; 7:686a BW