

RECHTSPRAAK

Werkgever ontslaat werknemer op staande voet wegens vermeend te lang verlof en twijfel over ziekmelding. Ontslag wordt vernietigd. Werkgever had bedrijfsarts moeten inschakelen en hield geen rekening met persoonlijke omstandigheden.

Feiten

Werknemer was sinds augustus 2024 bij Lycamobile in dienst geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als Merchandise Executive. Nadat hij op 18 maart 2025 vader was geworden, had hij twee weken geboorteverlof genoten en had hij met zijn leidinggevende via een appbericht afgesproken om aansluitend één week aanvullend geboorteverlof op te nemen. De leidinggevende had toegezegd dit diezelfde avond te bevestigen. Toen werknemer op 9 april 2025 weer aan het werk was gegaan, had hij een schriftelijke waarschuwing ontvangen wegens – volgens Lycamobile – ongeoorloofde afwezigheid op 7 en 8 april. Op 10 april had hij zich via een appbericht ziekgemeld bij zijn leidinggevende, zoals hij eerder ook had gedaan en had hij diezelfde dag nog telefonisch contact gehad met de HR-manager en de Sales Director. Op 22 april 2025 had Lycamobile hem vervolgens op staande voet ontslagen, omdat hij volgens de werkgever ongeoorloofd afwezig was geweest, zijn ziekmelding niet correct had gedaan en daarna onbereikbaar was gebleven.

Volgens werknemer was het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat daarvoor geen dringende reden bestond. Hij had het aanvullende verlof in overleg met zijn leidinggevende opgenomen en ging ervan uit dat hij ook op 7 en 8 april verlof genoot. Hij had op 9 april weer gewerkt en zich op 10 april ziekgemeld. Alleen een bedrijfsarts mocht beoordelen of hij daadwerkelijk ziek was. Indien Lycamobile van mening was dat sprake was van slechte bereikbaarheid, had een loonsanctie of waarschuwing op zijn plaats geweest in plaats van ontslag op staande voet. Werknemer verzocht de kantonrechter het ontslag te vernietigen en Lycamobile te veroordelen tot (na)betaling van loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 11 augustus 2025, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Lycamobile stelde dat het verzoek moest worden afgewezen. Volgens de werkgever was werknemer op 7 en 8 april ongeoorloofd afwezig geweest, had hij op 9 april een schriftelijke waarschuwing ontvangen en telefonisch een uitnodiging voor een gesprek gekregen. Op 10 april had hij zich ziekgemeld via een app, niet volgens de geldende regels en was hij daarna onbereikbaar. Lycamobile voerde aan dat werknemer zijn verantwoordelijkheden willens en wetens had verzaakt, waardoor de bedrijfsvoering ernstig werd verstoord.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De afwezigheid op 7 en 8 april kan worden verklaard door een voorstelbaar misverstand over de duur van het verlof en vormt geen dringende reden. De ziekmelding via de app was volgens eerdere praktijk acceptabel en Lycamobile had bij twijfel de bedrijfsarts moeten inschakelen. Onvoldoende bereikbaarheid tijdens ziekte rechtvaardigt hoogstens een loonsanctie. Ook heeft Lycamobile geen rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer, zoals zijn recente vaderschap en psychische klachten.

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet van 22 april 2025. Werknemer heeft recht op doorbetaling van loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 11 augustus 2025. Het brutomaandsalaris inclusief vakantietoeslag en gemiddelde bonus bedraagt € 4.496, wat leidt tot een nabetaling van € 16.417,22. Daarnaast kent de kantonrechter een wettelijke verhoging van 25% toe, wat neerkomt op € 4.104,31, wettelijke rente en proceskosten van € 1.084.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10676

Zaaknummer: 11764533

Rechters: E. Jochem

Advocaten: T. Koenders en R.D. Langezaal

Wetsartikelen: 7:677 BW