

## RECHTSPRAAK

***Na ziekmelding en detentie niet voldaan aan de oproep van werkgever om in gesprek te gaan. Ontslag op staande voet houdt stand.****Feiten*

Werknemer is per 15 februari 2025 in dienst getreden bij werkgever, een onderneming die zich bezighoudt met dienstverlening op het gebied van verkeersdiensten. Hij werkte op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar. Zijn loon bedroeg € 2.036,35 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag, voor 32 uur per week. Werknemer is onder bewind gesteld. Op maandag 28 juli 2025 heeft werknemer zich via whatsapp ziekgemeld voor zijn dienst op 29 juli 2025. Daarbij heeft hij geschreven dat hij op woensdag weer wil proberen te werken. Op 1 augustus 2025 is werknemer niet op het werk verschenen. Werkgever kreeg geen contact met hem. Werkgever bereikte het bericht dat werknemer vastzat op een politiebureau in België op verdenking van mishandeling. Nadat werknemer was vrijgekomen heeft hij werkgever gebeld en afgesproken dat hij op 20 augustus weer zou komen werken. Werknemer verschijnt niet ondanks waarschuwingen via de whatsapp dat zijn loon zou worden opgeschort. Ook na een nieuw verzoek verschijnt werknemer niet, waarna hij een officiële waarschuwing heeft gekregen met als mogelijke sanctie een ontslag op staande voet. Op 19 september 2025 is het ontslag op staande voet ingeroepen. Op 20 oktober 2025 heeft de gemachtigde van werknemer meegedeeld dat werknemer niet akkoord gaat met het ontslag op staande voet onder meer omdat hij vanaf 3 juni 2025 ziek is, en dat dat de reden is waarom hij niet op kantoor is verschenen. Werknemer verzoekt vernietiging en betaling van achterstallig loon. Bij tegenverzoek verzoekt werkgever betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven omdat werkgever voldoende heeft aangetoond pogingen te hebben ondernomen om met werknemer in gesprek te gaan. Uit de whatsapp-berichten blijkt dat werknemer telkens andere redenen had om niet op een afspraak te komen. Voor zover werknemer stelt dat hij op deze afspraken niet kon verschijnen omdat hij vanaf 1 augustus 2025 doorlopend ziek was, blijkt dit niet uit de redenen die hij bij werkgever heeft genoemd waarom hij niet op een afspraak kan komen. Zoals werknemer op de zitting heeft toegelicht, had hij voor het niet verschijnen op het werk en op het kantoor van werkgever, steeds verschillende redenen, maar niet dat hij ziek was. Voor zover al zou kunnen worden geconcludeerd dat werknemer zich per 1 augustus 2025 niet had beter gemeld, nadat hij werkgever twee keer had gemeld die dag weer te komen werken, is voldoende komen vast te staan dat hij na de loonopschorting op 5 september 2025 voor werkgever onbereikbaar was. Werkgever mocht het niet verschijnen na deze loonopschorting,

op de oproepen voor 10 september, 17 september en 19 september 2025, daarom opvatten als een dringende reden voor ontslag op staande voet. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van het achterstallig loon voor de periode van 1 augustus 2025 tot en met 19 augustus toe. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 19-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:718

**Zaaknummer:** 11973452 \ UE VERZ 25-350 en 11977830 \ UE VERZ 25-354

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** E.D. van Tellingen

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 7:625 BW, 7:677 BW en 7:678 BW