

RECHTSPRAAK

Werkgever accepteert ziekmelding werkneemster niet en ontslaat haar op staande voet. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster heeft recht op loon en toegang tot bedrijfsarts. Opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding arbeidsovereenkomst in de weg.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1963, is sinds 1 juni 2024 voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever als managementassistente. Werkgever is een architectenbureau met ongeveer twintig medewerkers. Op 19 november 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft een dag later haar ziekmelding schriftelijk toegelicht en aangegeven dat zij, ondanks gesprekken hierover, kritiek blijft krijgen van de directrice op haar manier van werken en dat dat haar onzeker en uiteindelijk ziek heeft gemaakt. Zij heeft voorgesteld dat werkgever op zoek gaat naar 'iemand die wel voldoet', zodat zij die de komende maanden kan inwerken. De directrice van werkgever heeft werkneemster op 20 november 2025 beter gemeld bij de bedrijfsarts. Werkneemster herhaalde richting werkgever meermaals haar ziekmelding van 19 november 2025. Op 29 november 2025 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het zonder berichtgeving en zonder geldige reden niet verschijnen op het werk. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon vanaf december 2025 tot aan het einde van de dienstbetrekking. Werkgever verzoekt (voorwaardelijk) dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege het sjoemelen met het ziekteverzuimproces en het creëren van een arbeidsconflict.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet – geen dringende reden

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een dringende reden. Uit de e-mail van 20 november 2025 kan niet anders worden afgeleid dan dat werkneemster zich ziek heeft gemeld per 19 november 2025, door overstuur naar huis te gaan en dit mondeling bij de directeur te melden. In de e-mail heeft zij duidelijk verwoord waardoor zij overstuur is geraakt, namelijk de aanhoudende kritiek van de directrice. Dat werkgever uit de e-mail van werkneemster zelfstandig andere conclusies heeft getrokken, opende niet de weg om zelf een oordeel te geven over de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster. Dat is voorbehouden aan een

bedrijfsarts. De ziekmelding van werknemster is bovendien gedaan tegen de achtergrond van een gespannen werkverhouding met de directrice. Het is dan niet begrijpelijk waarom de directrice op 20 november 2025, zonder concrete betermelding van werknemster, haar bij de bedrijfsarts beter heeft gemeld. Werkgever had de ziekmelding van werknemster niet mogen negeren. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Werknemeester heeft recht op loon vanaf 1 december 2025 tot het moment dat de dienstbetrekking rechtsgeldig is geëindigd. De gevorderde wettelijke verhoging (50%) wordt toegewezen. Werkgever wordt veroordeeld werknemster toegang te geven tot de bedrijfsarts en om na afronding van het ziekte- en verzuimtraject werknemster weer toe te laten tot haar gebruikelijke werkzaamheden.

Opzegverbod staat aan ontbinding in de weg

De kantonrechter heeft in het kader van het ontslag op staande voet geoordeeld dat de ziekmelding van werknemster niet door werkgever genegeerd mocht worden. Dat werkgever geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld komt voor diens rekening en risico. Dit betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt. De uitzonderingen van artikel 7:671b lid 6 BW zijn niet aan de orde. Afwijzing van het ontbindingsverzoek van werkgever volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2025

Zaaknummer: 12033539

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: A.L. Hock en M. Hoving

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW