

RECHTSPRAAK

Geen (geldig) ontslag op staande voet. Niet alleen kan het ontslag op staande voet niet met terugwerkende kracht worden gegeven, ook kan niet worden vastgesteld dat werknemer de ontslagbrief heeft ontvangen.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 januari 2025 bij werkgeefster. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst per 30 juni 2025 geëindigd, maar heeft hij geen loon ontvangen over de periode 1 juni tot en met 30 juni. Hij eist nu dat werkgeefster onder meer dat loon alsnog betaalt. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat zij werknemer op 12 juni 2025 op staande voet heeft ontslagen met terugwerkende kracht tot 1 juni 2025 en aan hem daarom geen loon meer is verschuldigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster stelt dat zij op 12 juni 2025 een brief aan werknemer heeft gestuurd waarin zij hem op staande voet ontslaat 'met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2025'. Niet alleen kan een ontslag op staande voet niet met terugwerkende kracht worden gegeven, ook betwist werknemer dat hij deze brief heeft ontvangen, hoewel hij normaal gesproken wel post ontvangt op zijn huisadres. Werkgeefster noemt de ontslagbrief in haar schriftelijke verweerschrift een 'conceptbrief'. Niet duidelijk is of zij dit 'concept' ook heeft verstuurd. Omdat er niemand namens werkgeefster is verschenen tijdens de zitting, heeft werkgeefster hierover geen nadere informatie kunnen geven. Daarom kan niet worden vastgesteld dat werknemer deze ontslagbrief heeft ontvangen. Er is dus geen geldig ontslag op staande voet gegeven. Doordat het ontslag op staande voet niet geldig is, is de arbeidsovereenkomst blijven bestaan tot 30 juni 2025. Werkgeefster moet daarom het overeengekomen loon doorbetalen vanaf 1 juni tot die einddatum. Werknemer heeft in deze periode weliswaar niet meer gewerkt, maar hij was ziek, althans had zich ziek gemeld. Daarom heeft werknemer gewoon recht op loon (artikel 7:629 BW). De ziekmelding van werknemer wordt ondersteund door medische stukken waaruit blijkt dat hij op 2 en 10 juni 2025 een afspraak bij de orthopeed had voor problemen met zijn enkel/voet en op 11 juni ook nog een telefonische afspraak. Er is geen informatie beschikbaar van een bedrijfsarts die de ziekmelding tegenspreekt, werkgeefster heeft kennelijk geen bedrijfsarts ingeschakeld. Werknemer betwist dat hij de 'conceptbrief' (ontslagbrief) van werkgeefster heeft ontvangen. Dat betekent dat het ervoor moet worden gehouden dat werknemer niet eerder dan in deze procedure wist van deze brief. Voor zover de inhoud daarvan zo moet worden uitgelegd dat

werkgeefster de ziekte van werknemer betwist, levert dat in dit geval gelet op alle hiervoor genoemde omstandigheden geen verplichting voor werknemer op om (alsnog) een deskundigenverklaring van het UWV over te leggen (artikel 7:629a BW), omdat dit in redelijkheid niet van werknemer kan worden gevraagd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2705

Zaaknummer: 11892144 HA VERZ 25-75

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: S. van Buuren en C.P. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:629 BW en 7:629a BW