

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens ontbreken van dringende reden. Werkneemster heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld wegens langdurig onvoldoende contact, bereikbaarheid en niet doorgeven van actuele contactgegevens.*Feiten*

Werkneemster is op 20 mei 2021 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een oproepcontract. Op 30 april 2025 heeft zij zich ziekgemeld in verband met een zedendelict waarvan zij slachtoffer is. Na haar ziekmelding was zij enkele dagen niet bereikbaar. Op 13 en 15 mei 2025 heeft werkneemster telefonisch contact gehad met een re-integratieadviseur van ArboNed. Afgesproken werd dat er tweewekelijks contact zou zijn en dat zij op 8 juli 2025 een afspraak zou hebben met de bedrijfsarts. In de periode daarna kregen ArboNed en haar manager geen contact meer met haar, zij verbleef niet meer op haar eigen adres. Op 4 juli 2025 liet werkneemster via WhatsApp weten zich niet in staat te achten tot telefonisch contact met de bedrijfsarts. De HR-manager reageerde dat contact met de bedrijfsarts een minimaal vereiste blijft. Op 7 juli 2025 werd haar loonopschorting in het vooruitzicht gesteld indien zij geen gehoor zou geven aan de afspraak met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kon haar op 8 juli 2025 niet bereiken. Op 9 juli 2025 meldde werkneemster dat haar telefoon zo was ingesteld dat twee keer achter elkaar bellen nodig was. Op 10 juli 2025 had zij contact met ArboNed. Op 21 juli 2025 werd aangekondigd dat het salaris op 25 juli 2025 zou worden betaald, hetgeen is gebeurd. Werkneemster kwam een afspraak op 4 augustus 2025 om contact op te nemen met ArboNed niet na en was niet bereikbaar. Op 8 augustus 2025 werd de loonbetaling opgeschort totdat werkneemster contact met ArboNed zou hebben opgenomen. Op 18 augustus 2025 bezocht werkneemster de winkel van werkgeefster en gaf aan bereikbaar te zijn via haar ex-vriend, die bij werkgeefster werkte, die via WhatsApp haar moeder kon bereiken. Zij woonde inmiddels bij haar ouders en zou niet terugkeren naar haar oude adres. Op 21 augustus 2025 werd medegedeeld dat deze communicatieroute niet werkbaar was en werd de loonbetaling stopgezet en gevraagd om actuele contactgegevens. Op 28 augustus 2025 volgde ontslag op staande voet. Op 8 september 2025 ontving werkneemster de brieven van augustus tijdens een winkelbezoek.

Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en betaling van loon vanaf 1 augustus 2025 met wettelijke verhoging en rente. Subsidiair verzoekt zij toekenning van een transitievergoeding, met proceskostenveroordeling. Zij stelt dat er geen dringende reden voor ontslag bestaat en dat zij de brieven van 8, 21 en 28 augustus 2025 pas op 8 september 2025 heeft ontvangen. Voor de loonvordering gaat zij uit van gemiddeld 33,45

arbeidsuren per maand in het tweede dienstjaar, omdat er geen schriftelijk aanbod voor een vaste arbeidsomvang zou zijn gedaan. Werkgeefster verzoekt afwijzing van de verzoeken en stelt dat werkneemster rechtsgeldig is ontslagen. Subsidiair verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder vergoedingen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het door werkgeefster gestelde controlevoorschrift – het nakomen van afspraken met de arbodienst en bedrijfsarts – een redelijk controlevoorschrift bij ziekteverzuim is en voldoende kenbaar is gemaakt. Werkneemster heeft dit voorschrift onvoldoende nageleefd door niet op 8 juli 2025 maar pas op 10 juli 2025 contact te hebben met de arbodienst en vervolgens op 4 augustus 2025 en daarna in het geheel geen contact meer te hebben gehad. Werkgeefster mocht loonopschorting in het vooruitzicht stellen en op 8 augustus 2025 ook daadwerkelijk het loon opschorten. Het staat echter niet vast dat werkneemster deze maatregel tijdig heeft ontvangen. Ook de latere loonstop is niet passend, omdat niet is afgewacht of de maatregelen effect zouden hebben. Daarnaast was de door werkneemster voorgestelde communicatieroute via haar ex-partner en moeder niet werkbaar, maar had werkgeefster wel moeten proberen deze route eenmalig te gebruiken of nadere gegevens moeten afwachten. Onder deze omstandigheden bestond op 28 augustus 2025 geen dringende reden voor ontslag. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd.

E-grond

De kantonrechter oordeelt vervolgens dat het handelen en nalaten van werkneemster ernstig verwijtbaar is. Zij heeft gedurende vier maanden onvoldoende contact gehouden met werkgeefster en de arbodienst, was slecht bereikbaar en heeft nagelaten steeds actuele contactgegevens (telefoon, e-mail of adres) door te geven. Niet is gebleken dat dit door ziekte of omstandigheden niet van haar kon worden verlangd. Hoewel er sprake is van arbeidsongeschiktheid en een opzegverbod, staat dit ontbinding niet in de weg omdat het verzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid zelf, maar met het niet naleven van controlevoorschriften. Het ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt toegewezen op de e-grond. Herplaatsing ligt niet in de rede.

Loon en overige beslissingen

Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, bestaat recht op doorbetaling van loon tot de datum van ontbinding. De loonopschorting en loonstop per augustus 2025 worden niet volledig gevolgd, onder meer omdat niet vaststaat dat werkneemster de brieven tijdig heeft ontvangen en niet is gebleken dat eerst het effect van de maatregelen is afgewacht. Bij de loonberekening wordt uitgegaan van het gemiddelde van 14 gewerkte uren per maand (gemiddelde van de laatste drie maanden voor ziekmelding). Het standpunt van werkneemster om uit te gaan van het gunstigste jaar wordt verworpen. De wettelijke rente wordt toegewezen. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:27790

Zaaknummer: 11938399 RP VERZ 25-50875

Rechters: F.A.M. Veraart

Advocaten: O.J. Praamstra en N.M. Wolters

Wetsartikelen: 7:628a lid 5 BW, 7:677 BW, 7:671b lid 5 BW, 7:629a BW, 7:669 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:671b lid 9 BW