

## RECHTSPRAAK

***Zieke lerares is onterecht op staande voet ontslagen vanwege het niet meewerken aan de re-integratie.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1999 bij de school in dienst als lerares. Tussen partijen zijn geschillen ontstaan, met name over de re-integratie van werkneemster na haar ziekmelding. Aan werkneemster is met ingang van 25 november 2024 een IVA-uitkering toegekend, die in eerste instantie in voorschotten aan haar is uitbetaald. Werkneemster is herhaaldelijk opgeroepen door de school en de bedrijfsarts in het kader van re-integratie (2e spoor) en medische beoordeling, maar is meerdere keren niet verschenen of heeft afspraken afgezegd vanwege gestelde medische belasting en het ontbreken van medische informatie. De school heeft haar steeds gewaarschuwd dat niet-meewerken zou leiden tot loonstop en mogelijk ontslag. Ondanks deze waarschuwingen en een laatste sommatie heeft werkneemster niet volledig meegewerkt aan oproepen en het verstrekken van medische gegevens. De bedrijfsarts kon daardoor geen actueel oordeel opstellen. De school heeft werkneemster op 7 maart 2025 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet als rechtsgeldig beoordeeld, wegens het bestaan van een dringende reden (niet nakomen van re-integratieverplichtingen en controlevoorschriften). De bedoeling van het hoger beroep van werkneemster is dat haar bij de kantonrechter ingediende verzoeken alsnog worden toegewezen en die van de school alsnog worden afgewezen.

*Oordeel*

Hiervoor is uiteengezet dat het hof de afhoudende en onwelwillende ('ongrijpbare') houding van werkneemster in de gegeven omstandigheden als onjuist heeft aangemerkt. Dat inmiddels bij de school een (oplopend en sterk) gevoel van frustratie was ontstaan over de ontstane situatie en met name het gebrek aan voortgang daarin, is dan ook invoelbaar, temeer omdat de school alsook de bedrijfsarts veel moeite hebben gedaan om werkneemster de benodigde medische (contact)gegevens te laten geven. Het hof is echter van oordeel dat de school vervolgens een te grote stap heeft genomen door werkneemster nog dezelfde dag op staande voet te ontslaan. Uit de UWV-rapportage van 14 oktober 2024 volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster, gegeven haar medische situatie en haar (on)mogelijkheden, als voldoende zijn beoordeeld. Vanaf eind november 2024 zijn vervolgens aan werkneemster voorschotten op een IVA-uitkering uitbetaald, waarmee de school bekend is geworden omdat zij (als eigenrisicodragster) in januari 2025 in verband daarmee te veel betaald loon is gaan verrekenen. Het gegeven dat aan werkneemster zo'n voorschot is toegekend, is een nadrukkelijke aanwijzing dat werkneemster als volledig arbeidsongeschikt werd gezien, met

de verwachting dat dat blijvend zal zijn. Over de oproep om op 7 maart 2025 (digitaal) te verschijnen, heeft de school gemengde en onduidelijke signalen afgegeven. Bij het eerdere consult van de bedrijfsarts van 13 januari 2025 heeft werkneemster ook gemotiveerd om uitstel gevraagd, in welk verband de school werkneemster heeft gewaarschuwd voor loonstopzetting en/of een ontslag op staande voet. Het staat vast dat de school toen niet tot enige maatregel is overgegaan, zodat in dat opzicht een situatie was ontstaan dat de school wel dreigde maar steeds niet doorpakte. Het financieel belang van het voortduren van de arbeidsovereenkomst was na de IVA-bevoorschotting voor de school beperkt geworden tot zo'n € 70 bruto per maand aan loon. Ondanks dat relatief bescheiden verschil tussen loon en IVA-voorschot had de school daarmee als alternatief de betaling van het meerdere aan loon kunnen stopzetten, waarvoor zij werkneemster ook had gewaarschuwd maar wat zij nog niet had toegepast. Ook dat relatief bescheiden verschil per maand maakt, samen met de door haarzelf gelaten onduidelijkheid/ruimte met betrekking tot de oproep voor het consult bij de bedrijfsarts, dat van de school als goed werkgeefster, ondanks de te begrijpen frustratie bij haar als hiervoor beschreven, nog kon worden gevegd dat zij eerst dat alternatief had toegepast en een duidelijke oproep voor de bedrijfsarts had gedaan, met de expliciete mededeling dat annulering of uitstel niet zou worden toegestaan. Dit betekent dat daarmee ook van de school kon worden gevraagd dat zij eerst nog de arbeidsovereenkomst had laten voortduren. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, zijn de door werkneemster verzochte verklaringen voor recht dat zij onterecht op staande voet is ontslagen en dat haar arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd toewijsbaar. De school is aan werkneemster de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding verschuldigd. Alle omstandigheden in aanmerking nemende acht het hof een billijke vergoeding van € 2.500 recht doen aan die omstandigheden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 11-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:2902

**Zaaknummer:** 200.360.521

**Rechters:** W.F. Boele, M. Willemse en A. Elgersma

**Advocaten:** J.W. Kastelein en D. Kneppel

**Wetsartikelen:** 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW