

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht op staande voet ontslagen vanwege werkweigering, terwijl zij zich enkele dagen eerder had ziekgemeld. Werkgever kan niet aantonen dat uitzendkracht arbeidsgeschikt was. Ontslag op staande voet houdt geen stand. Geen loonbetaling, want geen verklaring ex artikel 7:629a BW.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 22 april 2022 bij werkgeefster als uitzendkracht. Werkgeefster heeft werkneemster op 2 oktober 2025 laten weten dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd na afloop van haar tijdelijke contract op 2 november 2025. Op 20 oktober 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Nadien heeft zij niet meer gewerkt voor werkgeefster. Na een aantal waarschuwingen wegens niet op het werk verschijnen is werkneemster op 30 oktober 2025 op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Werkneemster verzoekt loondoorbetaling, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

Het is aan werkgeefster om aan te tonen dat werkneemster, ondanks haar ziekmelding, arbeidsgeschikt was en dus kon werken. Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Het gaat er niet om of werkgeefster heeft mogen aannemen dat werkneemster in staat was te werken, maar of zij dat daadwerkelijk kon. Volgens werkgeefster heeft werkneemster zich op 24 oktober 2025 hersteld gemeld in overleg met de arbodienst. Dat zou blijken uit de e-mail van de arbodienst van 22 oktober 2025 aan werkneemster waarin staat dat zij vermoedelijk op 27 oktober 2025 weer kan komen werken en dat zij zich anders moet afmelden voor het werk en zich moet melden voor een verzuimgesprek op 27 oktober 2025 om 11.00 uur. Uit het eigen gespreksverslag van werkgeefster blijkt dat zij op 24 oktober 2025 contact heeft gehad met werkneemster en dat werkneemster aangaf niet terug te komen op 27 oktober 2025. Daaruit blijkt dus niet dat werkneemster weer arbeidsgeschikt was, zeker niet omdat de arbodienst zelf ook had geschreven dat werkneemster vermoedelijk weer hersteld zou zijn op 27 oktober 2025. Dat stond kennelijk nog niet vast. Wel had werkneemster moeten verschijnen op het verzuimgesprek op 27 oktober 2025. Dat zij dit niet heeft gedaan, is weliswaar verwijtbaar, maar heeft werkgeefster niet als dringende reden aan het ontslag ten grondslag gelegd. Bovendien had werkgeefster er in dat geval voor moeten kiezen een loonsanctie toe te passen

(art. 7:629 lid 3 en 6 BW). Verder wijst werkgeefster erop dat werkneemster op 29 oktober 2025 nogmaals heeft gezegd dat zij niet terugkomt tot het einde van haar contract, maar ook daaruit blijkt niet dat werkneemster weer arbeidsgeschikt was. Het ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven.

Geen loon, wel transitievergoeding

Werkneemster wil dat werkgeefster haar loon betaalt vanaf 21 oktober tot en met 2 november 2025. Volgens werkneemster was zij in die periode ziek. Werkgeefster betwist dat werkneemster ziek was. Daarom had werkneemster een verklaring van het UWV over moeten leggen waaruit blijkt dat zij inderdaad niet kon werken of re-integreren vanwege ziekte (art. 7:629a BW). Die verklaring ontbreekt. Daarom wijst de kantonrechter de loonvordering af. Wel heeft werkneemster recht op de transitievergoeding van € 3.534,05 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5954

Zaaknummer: 12035683 VZ VERZ 25-7394

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW