

RECHTSPRAAK

Kort geding. Tandarts- en orthodontiepraktijk laat na werkneemster na ziekmelding te (doen) oproepen bij de bedrijfsarts. Verwijten rond onjuist doorgeven werktijden onvoldoende voor staken loondoorbetaling, vordering werkneemster toegewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van tandarts- en orthodontieassistente. Op 13 maart 2026 heeft de bestuurder van werkgeefster werkneemster ervan beschuldigd opzettelijk onjuiste werktijden te hebben doorgegeven. Werkneemster heeft dit ontkend en is vervolgens naar huis gegaan terwijl er nog een patiënt ingepland stond en heeft zich ziekgemeld. Werkneemster is vervolgens nogmaals beschuldigd van het onjuist doorgeven van werktijden. Werkneemster is wederom ziek naar huis gegaan. De bestuurder van werkgeefster heeft vervolgens excuses aangeboden aan werkneemster omdat hij het verkeerd begrepen had. Werkneemster heeft daarop aangegeven tijd nodig te hebben om te bezien of er gelet op de gebeurtenissen nog voldoende vertrouwen was. In een vervolgesprek tussen partijen heeft de bestuurder werkneemster geïnformeerd dat een terugkeer niet tot de mogelijkheden behoorde. Aan werkneemster is een vertrekvergoeding aangeboden. Werkneemster is niet akkoord gegaan en heeft werkgeefster verzocht de arbodienst over haar voortdurende ziekte te informeren. Werkneemster heeft aangegeven een oproep van de bedrijfsarts af te wachten. De gemachtigde van werkneemster heeft werkgeefster een e-mail gestuurd waarin kort en goed is aangegeven dat werkneemster nog steeds ziek was. Werkgeefster heeft per april 2026 de loondoorbetaling gestaakt. Ondanks daartoe strekkende sommaties heeft werkgeefster nagelaten de loondoorbetaling te continueren. In kort geding vordert werkneemster wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Nu werkneemster geen loon meer ontvangt, is sprake van een spoedeisend belang. Het verweer van werkgeefster dat werkneemster disfunctioneert en werkgeefster zou hebben benadeeld door opzettelijk foute uren te registreren, kan werkgeefster niet baten. Dit doet immers niet af aan de verplichting tot loondoorbetaling. Het verweer van werkgeefster dat werkneemster op 17 maart 2026 op staande voet is ontslagen wordt verworpen. De mededeling dat het onjuist registreren van werktijden grond kan zijn voor een ontslag is niet hetzelfde als een mededeling dat werkneemster zou zijn ontslagen. Ook andere gedragingen van (de bestuurder van) werkgeefster, zoals de mededeling aan werkneemster dat zij was vrijgesteld van haar

werkzaamheden , duiden niet op een ontslag op staande voet. Het bericht van 18 maart 2026 waarin werkneemster werd opgedragen om te komen werken is bovendien zonder meer aan te merken als een intrekking van het ontslag op staande voet. Het verweer van werkgeefster dat werkneemster een deskundigenbericht over had moeten leggen wordt afgewezen, omdat dit niet van toepassing is op een kortgedingprocedure. Daar komt bij dat de twijfels van werkgeefster bij de arbeidsongeschiktheid van werkneemster volledig aan haarzelf te wijten zijn, nu zij heeft nagelaten de bedrijfsarts in te schakelen. De vordering tot loondoorbetaling is toewijsbaar. De wettelijke verhoging en wettelijke rente worden toegewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen nu werkneemster zelf van mening is dat zij wegens ziekte niet in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6371

Zaaknummer: 12241995 \ CV EXPL 26-2836

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.R. Meulenberg-Ten Hoor en mr. J. Vergoosen

Wetsartikelen: 7:629 BW