

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht ondanks achteraf vastgestelde arbeidsongeschiktheid. Het UWV-oordeel neemt de dringende reden niet weg, maar leidt wel tot behoud van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1999 in dienst bij werkgeefster. Na zijn ziekmelding in januari 2026 verschijnt hij niet op een afspraak bij de bedrijfsarts en ontvangt hij, mede vanwege eerdere waarschuwingen, een laatste officiële waarschuwing. De bedrijfsarts oordeelt vervolgens dat werknemer tijdelijk niet belastbaar is, maar verwacht dat hij begin februari zijn eigen werk volledig kan hervatten. Werkgeefster laat werknemer weten dat hij op 3 februari 2026 wordt verwacht en dat hij zich bij medische bezwaren opnieuw door de bedrijfsarts moet laten beoordelen. Werknemer laat weten dat hij nog ziek is, maar vraagt geen second opinion aan en verstrekt geen medische onderbouwing. Als hij op 3 februari niet verschijnt, ontslaat werkgeefster hem op staande voet. Uit een later door werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat hij op de ontslagdatum niet geschikt was voor zijn eigen werk. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en stelt dat hij op dat moment nog arbeidsongeschikt was. Werkgeefster stelt dat werknemer na het oordeel van de bedrijfsarts en de eerdere waarschuwingen niet zonder medische onderbouwing mocht wegblijven en verzoekt bij vernietiging van het ontslag voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Werknemer is tegen het oordeel van de bedrijfsarts in niet op het werk verschenen, terwijl hij zich daar had moeten melden om te bespreken welke werkzaamheden hij eventueel wel kon verrichten. Gelet op eerdere waarschuwingen en een loonstop had hij moeten begrijpen dat hij aan de oproep van werkgeefster gevolg moest geven. Als hij het niet eens was met de bedrijfsarts, had hij een second opinion kunnen aanvragen. Door zonder medische onderbouwing weg te blijven, heeft werknemer de mogelijkheid tot overleg over werkhervatting afgesneden. Dit levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het later verkregen deskundigenoordeel van het UWV dat werknemer op de ontslagdatum niet geschikt was voor zijn eigen werk, neemt die dringende reden niet weg: werknemer was destijds op eigen gezag weggebleven zonder medische onderbouwing en zonder een second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen. Het UWV-oordeel werpt wel een ander licht op de mate van verwijtbaarheid. Werknemer heeft daarom niet zodanig ernstig verwijtbaar gehandeld dat hij zijn recht op de transitievergoeding verliest. Werkgeefster moet € 39.235,25 bruto aan

transitievergoeding betalen. De billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:11545

Zaaknummer: 12173560 VZ VERZ 26-1784

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: I. Rhodes

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 lid 1 en lid 7 BW