

RECHTSPRAAK

Tandartsassistente die na conflict over onnodig overwerk ziek uitviel niet rechtsgeldig via WhatsApp op staande voet ontslagen - praktijk mag ontbinden op de g-grond, maar betaalt wegens ongefundeerde beschuldigingen en loonstop € 10.000 billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2023 in dienst bij werkgever als tandarts- en orthodontieassistente voor 29 uur per week, tegen een brutomaandloon van € 2.565,31 exclusief vakantiebijslag. Op 13 maart 2026 sprak de bestuurder haar aan op vermeend onnodig registreren van overuren. Werkneemster vertrok vervolgens, meldde zich ziek en liet een ingeplande patiënt achter. Op 17 maart 2026 berichtte de bestuurder via WhatsApp dat zij 'sinds vrijdag' niet meer werkte en dat het fout aangeven van werktijden volgens een advocaat een goede ontslaggrond was. Werkneemster betwistte dit direct en stelde dat zij ziek naar huis was gegaan na een door haar als agressief ervaren gesprek. Toen werkneemster op 18 maart 2026 weer verscheen, werd zij opnieuw beschuldigd en vrijgesteld van werk. Later die dag bood de bestuurder excuses aan en vroeg hij haar terug te komen. Werkneemster gaf aan daartoe nog niet in staat te zijn en mee te willen werken aan een bedrijfsartsbezoek. Op 3 april 2026 vond een gesprek plaats, waarin werkgever meedeelde dat werkneemster niet kon terugkeren en haar twee maandsalarissen aanbood. Dat aanbod werd niet aanvaard. Vervolgens bleek dat werkgever bij Arbonext een eindmelding had gedaan en het loon vanaf april 2026 niet betaalde. Na sommatie en een kortgedingvonnis van 9 juli 2026 is het loon alsnog betaald en is de ziekmelding doorgegeven. De bedrijfsarts meldde op 4 augustus 2026 dat werkneemster voorlopig geen benutbare mogelijkheden had. Werkneemster verzocht onder meer om een verklaring voor recht dat geen ontslag had plaatsgevonden, dan wel vernietiging daarvan, en loondoorbetaling. Subsidiair vroeg zij om vergoedingen wegens beëindiging. Werkgever stelde dat werkneemster op 17 maart 2026 op staande voet was ontslagen en verzocht subsidiair ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Ook vorderde werkgever terugbetaling van loon over de tweede helft van maart 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is geweest van een ontslag. Het WhatsAppbericht van 17 maart 2026 was onvoldoende duidelijk als ontslag op staande voet en kon ook worden gelezen als een feitelijke constatering dat werkneemster sinds 13 maart 2026 niet had gewerkt. Bovendien bleek uit het handelen van werkgever daarna - de vrijstelling op

18 maart, het verzoek om weer te komen werken en betaling van het volledige loon over de maand maart 2026 - dat ook werkgever ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst niet was geëindigd. Voor zover het bericht wél als ontslag bedoeld zou zijn geweest, is dat volgens de kantonrechter op 18 maart 2026 ingetrokken en door werkneemster impliciet geaccepteerd. De verklaring voor recht dat geen ontslag heeft plaatsgevonden wordt daarom toegewezen. Werkgever moet wel het loon vanaf 1 augustus 2026 blijven betalen zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt niet toegewezen wegens verwijtbaar of ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. De kantonrechter bespreekt de verwijten afzonderlijk en acht deze onvoldoende onderbouwd of arbeidsrechtelijk niet relevant. Werkgever heeft werkneemster niet eerder aangesproken, geen deugdelijk dossier opgebouwd en niet aangetoond dat zij uren onjuist registreerde, zonder noodzaak overwerkte of anderszins verwijtbaar handelde. Wel is de arbeidsverhouding inmiddels duurzaam verstoord. Ondanks het opzegverbod tijdens ziekte wordt de arbeidsovereenkomst daarom ontbonden op de g-grond per 31 oktober 2026.

Omdat werkneemster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft zij recht op de transitievergoeding van € 3.309,24 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toe, omdat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Daarbij weegt mee dat werkgever werkneemster ten onrechte van integriteitsschendingen heeft beschuldigd, die beschuldigingen later opnieuw in de procedure heeft opgerakeld zonder ze te kunnen bewijzen, nieuwe verwijten heeft aangevoerd zonder onderbouwing en zonder goede grond het loon heeft stopgezet. De gevorderde aanvullende vergoeding wordt afgewezen, omdat niet wordt ontbonden op de i-grond. Ook de terugvordering van het loon door werkgever over maart 2026 wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst toen niet was geëindigd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9413

Zaaknummer: 12255568 \ AZ VERZ 26-80 en 12271674 \ AZ VERZ 26-84

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.R. Meulenbergh-Ten Hoor en J.C. Vergoosen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:677 BW