

RECHTSPRAAK

Werkgeefster ontslaat werkneemster op staande voet omdat zij tijdens haar ziekte aan haar studie werkte. Ontslag is onterecht, billijke vergoeding wordt toegekend.*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 april 2024 bij een horecagelegenheid, volgens haar een rechtsvoorganger van werkgeefster. Met ingang van 1 september 2025 is zij in dienst getreden bij werkgeefster om op diezelfde locatie in de bediening te werken voor de duur van een jaar. Aanvankelijk werkte zij 16 uur per week en later 24 uur per week. Werkneemster studeerde daarnaast voltijds. Werkgeefster was hiermee bekend. Werkneemster heeft tot haar ziekmelding op 12 januari 2026 gewerkt. Op 20 januari 2026 is zij op staande voet ontslagen. In de schriftelijke opzegging is vermeld dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 12 januari 2026 wordt beëindigd. Als reden voor het ontslag is vermeld dat werkneemster niet zou werken aan haar herstel, maar elders zou werken. Op de zitting is duidelijk gemaakt dat met elders werken is bedoeld dat werkneemster werkte aan haar studie. Werkgeefster stelde zich op het standpunt dat een burn-out en studeren niet samengaan. Werkneemster legt zich bij het ontslag neer, maar maakt aanspraak op verschillende vergoedingen en op haar loon. Werkneemster verzoekt om betaling van haar loon over januari 2026, de wettelijke verhoging daarover, een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 19.826,76 bruto, een en ander met rente. Daarnaast verzoekt zij om verstrekking van loonstroken vanaf 1 april 2024 en een eindafrekening. Werkgeefster vindt dat het verzoek moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven. Er is niet voldaan aan alle voorwaarden daarvoor. Dat werkneemster tijdens haar ziekte aan haar studie werkte, levert onder de gegeven omstandigheden geen dringende reden voor ontslag op. Werkgeefster was ermee bekend dat werkneemster voltijds studeert naast haar werk. Zonder onderbouwing valt niet in te zien waarom werkneemster niet zou mogen studeren als zij ziek thuis zit. Als werkgeefster twijfelde over de ziekmelding of zich afvroeg of en in welke omvang werkneemster inzetbaar was, had zij een bedrijfsarts moeten inschakelen. Het is niet aan de werkgever om de uitval door ziekte te beoordelen en te bepalen wat een werknemer bij ziekte wel of niet kan doen. Werkgeefster had daarom onder de gegeven omstandigheden niet tot ontslag op staande voet mogen overgaan.

Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst in strijd

met de wet is opgezegd zonder haar instemming en zonder dringende reden. Dit valt werkgeefster ernstig aan te rekenen. Er wordt geen reden gezien om de verzochte vergoeding van € 19.826,76 bruto toe te wijzen, omdat die is gebaseerd op de stelling dat de arbeidsovereenkomst nog minimaal een jaar zou hebben voortgeduurd. Dat klopt niet. Een vergoeding ter hoogte van het loon dat werkneemster tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 september 2026 had kunnen verdienen, wordt evenmin passend gevonden. Alles afwegend vindt de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 bruto billijk. Werkneemster heeft daarnaast recht op een transitievergoeding en op een gefixeerde schadevergoeding wegens de onregelmatige opzegging. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd zonder rekening te houden met de opzegtermijn. Gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst geldt een opzegtermijn van een maand, zodat de arbeidsovereenkomst niet eerder dan per 1 maart 2026 had kunnen worden beëindigd. Ook heeft werkneemster recht op betaling van haar loon over de periode van 1 tot en met 20 januari 2026, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Werkgeefster wordt verder veroordeeld tot verstrekking van de loonspecificaties van het loon dat vanaf 1 september 2025 aan werkneemster is betaald. Voor de eerdere werkzaamheden vanaf 1 april 2024 bestaat geen aanleiding om werkgeefster tot verstrekking van loonspecificaties te veroordelen, omdat werkneemster toen nog niet bij werkgeefster in dienst was. Daarnaast moet werkgeefster een deugdelijke bruto-netto-eindafrekening opstellen en verstrekken en het bedrag betalen waarop werkneemster op grond van die eindafrekening recht heeft. De documenten moeten binnen zeven dagen na de dag van de beschikking worden verstrekt, op straffe van een dwangsom. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster, omdat zij voor het grootste deel ongelijk krijgt. De beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12609

Zaaknummer: 12144413 VZ VERZ 26-1054

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: mr. P.M.F.A. Peutz

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:672 BW, 7:686a lid 1 BW en 7:681 lid 1 onder a BW