

Zieke werknemer & ontslag op staande voet? Weet wat je doet!

Beschrijving

Ontslag op staande voet is een ultimatum remedium en daar moeten werkgevers voorzichtig mee omgaan. Zeker bij zieke werknemers, daarvoor zijn namelijk in de wet alternatieve opties opgenomen als sanctie als de werknemer re-integratievoorschriften niet naleeft, zoals de loonstop en loonopschorting. Soms ziet een werkgever alleen geen andere oplossing dan een ontslag op staande voet, zelfs tijdens ziekte.

Zo ook deze werkgever in de casus die aan de kantonrechter Den Haag ([ECLI:NL:RBDHA:2025:5869](#)) voorlag met als spraakmakende omschrijving: *“Liggende werknemer of misinterpreterende werkgever?”*

Het gaat in deze zaak om de vraag of een werkgever een zieke werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen vanwege het liegen over het verrichten van nevenwerkzaamheden en het niet (op tijd) komen op re-integratiegesprekken.

De kantonrechter stelt vast dat de werkgever drie redenen aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd (*“samengestelde dringende reden”*). Dat betekent dat de aangevoerde redenen niet zelfstandig, maar alleen in combinatie met elkaar een dringende reden mogen opleveren voor ontslag op staande voet. Daarbij stelt de rechter vast dat het niet-naleven van re-integratievoorschriften an sich geen dringende reden is, want daarvoor zijn in de wet minder vergaande maatregelen opgenomen (loonstop/loonopschorting). Het gaat dus om het antwoord op de vraag of de werknemer in kwestie heeft gelogen over het al dan niet verrichten van nevenwerkzaamheden tijdens ziekte.

Volgens de werkgever (en Hoffmann bedrijfsrecherche) heeft de zieke werknemer tijdens ziekte nevenwerkzaamheden verricht en daarover *“glashard”* gelogen tegen zijn werkgever. Tijdens een telefoongesprek heeft de werkgever werknemer geconfronteerd met de bevindingen van Hoffmann bedrijfsrecherche dat werknemer op een dak aan het werk zou zijn en daarover tijdens een telefoongesprek *“volgens de werkgever”* glashard liegt en in combinatie met het niet en te laat verschijnen op re-integratiegesprekken een samengestelde reden voor ontslag op staande voet oplevert.

De kantonrechter nuanceert dat echter:

“...”

*De kantonrechter kan zich in deze zaak voorstellen dat werkgever op grond van een aantal omstandigheden het idee heeft opgevat dat werknemer *“de kluit belazerde”*, zoals werkgever ter zitting heeft gezegd. Zo was werknemer bij een controlebezoek bij zijn oma, stond er een onderneming op zijn adres ingeschreven, en stond hij op 23 oktober 2024 op een dak in Leiden. Omdat een ontslag op staande voet een uiterste middel is ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst, had werkgever in dit geval echter de feiten die hij aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft willen leggen in*

het kader van goed werkgeverschap beter moeten onderzoeken, alvorens tot het ontslag over te gaan. Dat heeft werkgever nagelaten. Hij heeft, zonder te onderzoeken wat de reden was van de aanwezigheid van werknemer op het dak in Leiden, zonder te onderzoeken of werknemer wist of behoorde te weten dat hij op 23 oktober 2024 voor re-integratiewerkzaamheden werd verwacht, en zonder te onderzoeken of werknemer iets van doen had met de op diens adres ingeschreven onderneming, zijn eigen conclusies getrokken (namelijk dat werknemer hem voorloog), en is tot een ontslag op staande voet overgegaan, waarbij hij werknemer, die zich onmiddellijk na het telefoongesprek vanaf het dak in Leiden bij werkgever heeft gevoegd, om tekst en uitleg te geven, ook niet meer te woord heeft willen staan. Bij nader onderzoek zou de werkgever tot de conclusie hebben kunnen (en moeten) komen dat de op zichzelf niet onbegrijpelijke schijn van een liegende werknemer toch anders was dan de werkelijkheid, althans, dat voor een ontslag op staande voet een dringende reden ontbrak. De kantonrechter is van oordeel dat onder de gegeven omstandigheden geen sprake is van een (samengestelde) dringende reden, en dat het ontslag op staande voet dan ook ten onrechte is gegeven.

(â?!)â?•

Kortom: let op wat je met ontslag op staande voet van een zieke werknemer doet!

Er gelden strenge eisen voor een ontslag op staande voet van een zieke werknemer. Ook deze casus leert werkgevers dat zij voorzichtig moeten zijn met een ontslag op staande voet (tijdens ziekte)! Deze werkgever moet als gevolg van het ontslag op staande voet dat onterecht is gegeven een billijke vergoeding aan de werknemer betalen, naast de wettelijke transitievergoeding en de gebruikelijke eindafrekening. De werknemer in kwestie vorderde overigens ook nog immateriële schadevergoeding en de werkelijke advocaatkosten. Die vorderingen heeft de kantonrechter afgewezen.

Categorie

1. Blogs

Tags

1. bedrijfsrecherche
2. billijke vergoeding
3. nevenwerkzaamheden
4. ontslag op staande voet
5. ziekte

Datum aangemaakt

15 april 2025

Auteur

stheijtlager