

# Ontslag op staande voet van een zieke werknemer?



mr. Richard F. Vonk

In gevallen waarbij een werknemer zich ziek meldt, en zich vervolgens bijvoorbeeld niet houdt aan de controlevoorschriften van de arboarts, komt het regelmatig voor dat een werkgever overgaat tot ontslag op staande voet.

In geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer moet men oppassen met ontslag op staande voet. Dit blijkt onder meer uit de navolgende casus, waar de Hoge Raad zich op 16 april 2010 over heeft uitgelaten.

De feiten: een werknemster is in de periode van 13 april tot 11 juni 2007 een aantal malen arbeidsongeschikt geweest. Op 11 juni 2007 meldde zij zich wederom ziek. De bedrijfsarts verklaart haar met ingang van 18 juni 2007 voor 50% arbeidsgeschikt, met ingang van 25 juni 2007 voor 75% en met ingang van 2 juli 2007 volledig arbeidsgeschikt. Zij verschijnt niet op het werk, omdat zij zich op het standpunt stelt nog arbeidsongeschikt te zijn. De werkgever wijst de werknemster op de mogelijkheid om een second opinion te vragen, maar dat doet de werknemster niet. Na drie sommatiebrieven wordt de werknemster op staande voet ontslagen wegens werkweigering. De huisarts verklaart dat hij de werknemster behandeld wegens forse benauwdheidsklachten. Een deskundige van het UWV, met wie de werknemster contact heeft opgenomen, ná het ontslag op staande voet, verklaart dat de werknemster ten gevolge van ziekte niet in staat wordt geacht haar werk te doen.

De werknemster vordert in kort geding doorbetaling van loon (uitgaande van de stelling dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven). De kantonrechter wijst de vordering tot doorbetaling van loon toe, omdat moet worden aangenomen, dat de werknemster niet tot werken in staat is. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter en oordeelt dat van werkweigering geen sprake is, indien de werknemster redelijkerwijs heeft mogen aannemen arbeidsongeschikt te zijn geweest. Volgens het hof had de werknemster voldoende aangetoond ook na 11 juni 2007 arbeidsongeschikt te zijn. Het oordeel van het hof wordt door de Hoge Raad in stand gelaten. De Hoge Raad heeft zich eerder over een soort gelijke kwestie uitgelaten (in het arrest Vixia/Gerrits van 8 oktober 2004). In

deze uitspraak is bepaald, dat de enkele weigering van een werknemer om redelijke controlevoorschriften na te leven, geen ontslag op staande voet oplevert. De Hoge Raad heeft daarbij expliciet gewezen op art. 7:629 BW. Laatstgenoemd artikel houdt in, dat bij het niet naleven van controlevoorschriften de werkgever de consequentie kan/moet verbinden de loondoorbetaling te staken. Let wel: het staken van de loonbetaling betekent, dat deze (met terugwerkende kracht) hervat moet worden, indien de werknemer zich aan controlevoorschriften gaat houden.

Slechts indien sprake is van bijkomende andere omstandigheden kan er wel sprake zijn van een terecht ontslag op staande voet. Dit vloeit voort uit het arrest van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch d.d. 1 mei 2007. In die casus had een werknemster de controlevoorschriften genegeerd, de werkgever het loon opgeschort, en had de werknemster tot drie maal toe zonder bericht verstek laten gaan bij een gesprek bij de werkgever, waarvoor zij was uitgenodigd. Ook het over een langere periode geheel onbereikbaar zijn (waarbij die onbereikbaarheid niet te wijten is aan een ziekte van de werknemer), kan een bijkomende omstandigheid zijn die kan leiden tot terecht ontslag op staande voet.

Indien u als werkgever tot ontslag op staande voet overgaat, is het sterk aan te raden tevens een zogeheten ontbindingsprocedure voor zover vereist te starten. Hierin wordt de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden, voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt. Op deze manier wordt in ieder geval een 'vangnet' gecreëerd, waardoor de kans vergroot wordt, dat de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk eindigt. ■

Voor meer informatie: Van Veen Advocaten,  
mr. Richard F. Vonk, advocaat ondernemersrecht en  
arbeidsrecht, 0318 - 68 78 18, r.vonk@vanveen.com