

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens niet nakomen van verzuim- en re-integratieverplichtingen wordt vernietigd. Tegenverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens wanprestatie wordt afgewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 26 april 2011 in dienst bij werkgeefster in de functie van vrachtwagenchauffeur met een loon van € 3.467,63 bruto per maand exclusief emolumenten. Werknemer heeft zich op 11 januari 2024 ziek gemeld en op 15 januari 2024 heeft hij werkgeefster bericht dat hij is verhuisd. Op 29 augustus 2024 heeft werknemer een consult gehad bij de bedrijfsarts. Werknemer is nog steeds ongeschikt voor het werk als vrachtwagenchauffeur. Hij kan volgens de bedrijfsarts lichte, zittende werkzaamheden uitvoeren, die niet voorhanden zijn. Eind september krijgt werknemer een officiële waarschuwing omdat hij zonder toestemming een paar dagen weg zou zijn gegaan. Werknemer maakt hiertegen bezwaar. Begin oktober 2024 oordeelt de bedrijfsarts dat werknemer werkt aan zijn herstel maar dat hij nog steeds verminderd mobiel is. Op 24 oktober wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens het niet nakomen van de verzuim- en re-integratieverplichtingen en het weigeren van passende arbeid. Uit een later ingesteld onderzoek door Hoffmann Bedrijfsrecherche blijkt onder meer dat werknemer elders werkzaamheden als magnetiseur verricht. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden en omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster verzoekt in het geval van vernietiging de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens wanprestatie, verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Weigeren passend werk, vakantie en achterhouden informatie over verblijfplaats*

De passende werkzaamheden heeft werkgeefster gecreëerd op de vestiging in Lekkerkerk. Volgens werknemer is hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid niet in staat naar Lekkerkerk af te reizen vanwege de grote reisafstand. Hij zou met de bedrijfsarts hebben besproken dat hij slechts 30 minuten auto kan rijden. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het overtreden van de re-integratievoorschriften in beginsel geen dringende reden voor ontslag op staande voet op (HR 8 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO9549). Werkgeefster dient daarvoor een minder vergaande maatregel zoals een loonsanctie aan te wenden. Dat is slechts anders bij bijzondere omstandigheden. Dergelijke omstandigheden zijn door werkgeefster

niet gesteld of gebleken. Werknemer heeft verzuimd te melden dat hij van plan was op vakantie te gaan, dan wel is gegaan. Hij was tijdens zijn vakantie wel bereikbaar voor werkgeefster en voor de bedrijfsarts. Gelet hierop is het verwijt van werkgeefster op dit onderdeel van onvoldoende gewicht om het aan te merken als een dringende reden voor een ontslag op staande voet.

#### *Nevenwerkzaamheden tijdens ziekte*

Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij de werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van objectieve redenen. Voor zover de werkzaamheden al als nevenwerkzaamheden te kwalificeren zouden zijn, hetgeen door werknemer wordt betwist, heeft werkgeefster onvoldoende gemotiveerd gesteld dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt, heeft werknemer recht op loon.

#### *Het tegenverzoek*

Een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van de werkgever op grond van artikel 7:686 BW is slechts toewijsbaar in gevallen van ernstige wanprestatie, namelijk 'een wanprestatie van zodanige aard dat zij het ingrijpende gevolg van een ontbinding van de overeenkomst, in beginsel met terugwerkende kracht tot de dag van de wanprestatie, kan rechtvaardigen' (HR 20 april 1990, NJ 1990, 702). Werkgeefster stelt dat sprake is van ernstige wanprestatie omdat werknemer de terugkeer in zijn functie feitelijk onmogelijk heeft gemaakt door te verhuizen. Voor zover de ernstige wanprestatie ziet op de verhuizing waardoor de reisafstand is toegenomen, is onvoldoende komen vast te staan dat werknemer hierdoor de werkzaamheden behorende bij zijn functie niet naar behoren zou kunnen uitoefenen. Ook ten aanzien van het vermeend verrichten van nevenwerkzaamheden wordt onvoldoende gemotiveerd dat sprake is van een rechtvaardigingsgrond. De kantonrechter is ook van oordeel dat er geen grond is voor een ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 20-02-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:1880

**Zaaknummer:** 11461927 \ EJ VERZ 24-84291

**Rechters:** P.M. Frinking

**Advocaten:** B. van Dijk en J.P.C. van Ruiven

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686 BW