

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens niet nakomen van re-integratieverplichtingen is onterecht gegeven. Voor zover al sprake was van schending van een re-integratieverplichting had werkgever eerst een loonsanctie moeten opleggen.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een transportbedrijf. Werknemer was sinds 10 december 2018 bij de werkgeefster in dienst als vrachtwagenchauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst was de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg van toepassing. Op 7 maart 2024 raakte werknemer betrokken bij een bedrijfsongeval, waarbij hij zijn linkerarm brak en enkele spieren scheurde. Als gevolg hiervan was hij arbeidsongeschikt. Vanaf november 2024 verrichtte werknemer op advies van de bedrijfsarts vervangende werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie. Op 3 maart 2025 bezocht werknemer de bedrijfsarts. Uit het verslag bleek dat de klachten afnamen en zijn beperkingen verbeterden. De bedrijfsarts stelde vast dat werknemer aangepast werk kon uitvoeren en adviseerde hem om bloemenvrachten te gaan rijden met behulp van elektrische pompwagens. Er werd afgesproken dat werknemer de komende vier weken zijn werkzaamheden zou uitbreiden, waarna een nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts gepland zou worden om de voortgang te evalueren. De prognose voor volledig herstel van zijn eigen werk werd geschat op zes weken.

Op 25 maart 2025 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werkgeefster baseerde het ontslag op het feit dat werknemer weigerde een bloemenrit uit te voeren en zich daarbij negatief zou hebben uitgelaten over de afdeling. Volgens werkgeefster had werknemer eerder re-integrerende werkzaamheden verricht en was hij beschikbaar voor chauffeurswerkzaamheden zoals overeengekomen met de arbodienst en bevestigd door de bedrijfsarts. Werkgeefster stelt dat werknemer bewust had geweigerd de werkzaamheden uit te voeren, ondanks de aanwezigheid van personeel dat hem bij het laden en lossen kon assisteren, en dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet vormt. Werknemer betwist dit en geeft aan dat hij de werkzaamheden niet kon uitvoeren vanwege zijn medische beperkingen. Hij voert aan de bloemenrit te hebben geweigerd omdat het gebruik van rolcontainers door de fysieke beperkingen van zijn arm niet mogelijk was, en dat werkgeefster hiervan op de hoogte was. Hij stelt verder dat er geen sprake was van ongegronde werkweigering en dat, indien sprake zou zijn van een schending van re-integratieverplichtingen, werkgeefster eerst een waarschuwing of loonsanctie had moeten opleggen. Werknemer vordert vervolgens een billijke vergoeding, transitievergoeding,

gefixeerde schadevergoeding en achterstallige onregelmatigheidstoeslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van het ontslag op staande voet concludeert de rechter dat werkgeefster het niet nakomen van re-integratieverplichtingen als dringende reden aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd. Werknemer was op dat moment nog arbeidsongeschikt en bezig met stapsgewijze re-integratie. Volgens de wet kan het niet nakomen van re-integratieverplichtingen echter niet leiden tot ontslag op staande voet zonder dat eerst wettelijke sancties zoals loonopschorting worden toegepast. Werkgeefster heeft geen van deze sancties toegepast, waardoor het ontslag op staande voet te verstrekkend is en niet stand kan houden.

Het verzoek van werknemer om voor recht te verklaren dat hij niet verwijtbaar werkloos is, wordt afgewezen. De kantonrechter stelt dat dit een bestuursrechtelijke vraag is die door het UWV moet worden beoordeeld en niet in deze civielrechtelijke procedure.

De rechter kent werknemer een billijke vergoeding toe van een half jaarsalaris (€ 28.312,68 bruto), omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door hem tijdens arbeidsongeschiktheid op staande voet te ontslaan naar aanleiding van een enkel incident, zonder eerdere waarschuwingen. Ook de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen, omdat werkgeefster geen verweer heeft gevoerd tegen de hoogte hiervan.

Verder wordt achterstallige onregelmatigheidstoeslag inclusief wettelijke rente toegewezen. De verhoging conform artikel 7:625 BW wordt gematigd tot nihil, aangezien werknemer werkgeefster niet eerder heeft aangemaand.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:16827

Zaaknummer: 11711179 RP VERZ 25-50395

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: S. van Donk en J. Slager

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW