

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na niet nakomen re-integratieverplichtingen, mede gelet op gevolgen voor uitkeringen, is een te zwaar middel. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek SMK Logistics B.V. afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 7 november 2022 in dienst getreden bij SMK Logistics B.V. (hierna: SMK) in de functie van vrachtwagenchauffeur. Eind juli 2025 is een conflict ontstaan nadat een opdrachtgever van SMK alleen wilde doorgaan als er een andere chauffeur zou worden ingezet of als werknemer meer nacht- en weekendwerk zou verrichten. Werknemer weigerde dit en heeft zich uiteindelijk ziek gemeld met burn-outklachten. Tijdens het re-integratietraject is werknemer herhaaldelijk niet verschenen. Na een loonstop is werknemer in november 2025 op staande voet ontslagen vanwege het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Hij voert aan dat SMK in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap en haar zorgplicht bij ziekte. Het ontslag is disproportioneel, prematuur en onzorgvuldig. Hij was medisch en praktisch niet in staat een afspraak bij de bedrijfsarts na te komen. Redelijke alternatieven, zoals video, locatie dichterbij en huisbezoek, zijn geweigerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig verleend. Dat werknemer een verzoek als voorzien van enige druk heeft ervaren, moet naar alle waarschijnlijkheid aan zijn overspannenheid worden toegeschreven. SMK verwijt werknemer zijn re-integratieverplichtingen geschonden te hebben, wat zij ook overtuigend aangetoond heeft. Werknemer stelde niet in staat te zijn naar een afspraak in Amsterdam te komen. SMK had een mildere opstelling kunnen kiezen in plaats van strikte naleving van de fysieke afspraak. Werknemer is niet verschenen om een plan van aanpak op te stellen omdat hij wilde dat het mediationtraject eerst werd afgerond. Hoewel deze zaken op zichzelf genomen gescheiden zijn, was het in dit geval gelet op de moeizame communicatie raadzaam geweest om het plan van aanpak mee te nemen bij de mediation. SMK heeft voor de perioden dat werknemer niet meewerkte aan zijn re-integratie een loonstop opgelegd; dat is een passende sanctie. Werknemer is herhaaldelijk over de schreef gegaan door zich door zijn eigen interpretaties te laten leiden. Niettemin acht de kantonrechter het verlenen van ontslag op staande voet, gelet op alle omstandigheden zoals het feit dat werknemer bij ontslag op staande voet geen uitkering zou krijgen, een te zwaar middel. Hierbij speelt ook mee dat er geen acute aanleiding is voor het ontslag, terwijl werkgever gezien de loonstop financieel geen schade lijdt. Omdat de loonstop nog van kracht is en werknemer op geen moment blijk heeft gegeven

van bereidheid om te verschijnen bij de bedrijfsarts, wordt de loonvordering van werknemer afgewezen. De door werknemer opgevoerde schadeposten worden, bij gebrek aan enige nadere onderbouwing, afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd. Het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van SMK wordt afgewezen, nu niet is komen vast te staan dat er, wanneer de ziekte wordt weggedacht, sprake is van omstandigheden die voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:4382

Zaaknummer: K/5004/12059659

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J. de Haan

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW