

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het structureel niet meewerken aan de re-integratie door werknemer wordt vernietigd. Uit de overgelegde correspondentie volgt een veel genuanceerder beeld van de inspanningen van werknemer dan het beeld dat werkgeefster schetst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2018 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 23 september 2024 is werknemer arbeidsongeschikt. Volgens werkgeefster heeft werknemer verwijtbaar onvoldoende meegewerkt aan zijn re-integratie, waardoor de re-integratieconsulent het traject heeft stopgezet. Werkgeefster heeft daardoor het loon van werknemer eerst opgeschort en vervolgens stopgezet. Op 14 januari 2026 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij structureel niet zou meewerken aan zijn re-integratie. Werknemer vraagt in deze procedure om het ontslag op staande voet te vernietigen, omdat het ontslag niet rechtsgeldig is. Werkgeefster verzoekt door middel van een voorwaardelijk tegenverzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeel als volgt.

Ontslag op staande voet

Allereerst stelt de kantonrechter vast dat het juist is dat werknemer door werkgeefster herhaaldelijk is gewaarschuwd dat hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. De vraag is echter of dat terecht is en of dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Uit de overgelegde correspondentie volgt namelijk een veel genuanceerder beeld van de inspanningen van werknemer dan het beeld dat werkgeefster schetst. Zo blijkt uit die correspondentie wel dat werknemer niet steeds telefonisch bereikbaar was voor werkgeefster, maar hier komt ook uit naar voren dat werknemer zich wel steeds weer vlot (per e-mail) heeft gemeld bij de re-integratieconsulent en/of werkgeefster. Dat werknemer blijkbaar niet op de juiste manier (en in te korte bewoordingen) op de e-mails zou hebben gereageerd, lijkt niet doelbewust te zijn gedaan door werknemer. Het valt op dat de wijze waarop werknemer in deze e-mails wordt benaderd (namelijk via voortdurend lange uiteenzettingen) niet lijkt aan te sluiten bij werknemer, gelet op zijn functie waarbij het werken achter een computer en het opstellen van e-mails geen dagelijkse bezigheid is. Daar komt bij dat werknemer meermaals heeft aangegeven dat hij niet goed is met computers en dat het niet gaat om niet willen, maar niet kunnen. Niet is gebleken dat werkgeefster deze omstandigheden heeft meegewogen in haar

besluit tot loonstopzetting en het ontslag op staande voet. Het had hier bovendien op de weg van werkgeefster gelegen om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen met de vraag of werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie en werknemer opnieuw te laten beoordelen door de bedrijfsarts. Dat werkgeefster dit niet heeft gedaan, komt voor haar rekening en risico. Dat werknemer structureel niet zou meewerken aan zijn re-integratie is de kantonrechter dan ook niet gebleken. Om die reden is er volgens de kantonrechter ook geen dringende reden aanwezig en wordt het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen toegewezen.

Ontbindingsverzoek

Omdat het ontslag op staande voet geen stand houdt, komt de kantonrechter vervolgens toe aan de beoordeling van het verzoek van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Allereerst stelt de kantonrechter vast dat werknemer op dit moment arbeidsongeschikt is, zodat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. De kantonrechter kan het standpunt van werkgeefster dat er geen verband bestaat tussen het ontbindingsverzoek en de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft niet volgen, omdat alle verwijten die werkgeefster aan werknemer maakt en die zij ten grondslag heeft gelegd aan haar ontbindingsverzoek naadloos samenhangen met het feit dat werknemer arbeidsongeschikt is en de daarbij behorende re-integratieverplichtingen. Ten overvloede oordeelt de kantonrechter ook dat er geen voldragen ontslaggrond is. Werknemer heeft namelijk – zoals hierboven toegelicht – niet verwijtbaar gehandeld. Ook de arbeidsrelatie is niet ernstig en duurzaam verstoord, omdat werkgeefster niets heeft gedaan om de vermeende verstoring te herstellen. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom afgewezen.

Loonvordering

Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de ontbinding wordt afgewezen, duurt de arbeidsovereenkomst voort en moet werkgeefster over de periode van 14 januari 2026 tot en met mei 2026 loon aan werknemer betalen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster het loon van werknemer in de periode van december 2025 tot en met 13 januari 2026 ten onrechte heeft stopgezet, nu niet is vast komen staan dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan de re-integratie. Werkgeefster is daarom ook het loon over deze periode verschuldigd. De gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente worden ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3266

Zaaknummer: 12136082 \ ME VERZ 26-38 BW 31650 DEF

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk en C. van der Mark

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:671b lid 6 BW, 7:669 lid 3 sub e en g BW en 7:625 BW