

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens niet-nakoming re-integratieverplichtingen niet rechtsgeldig.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2024 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever als *linekeeper* en was daarvoor vanaf 9 januari 2023 via een detacheerder bij werkgever werkzaam. Sinds 14 juli 2025 is werknemer ziek en vanaf september 2025 re-integreert hij. Werkgever geeft werknemer tussen september 2025 en april 2026 vier officiële waarschuwingen. Deze houden onder meer verband met zijn bereikbaarheid tijdens ziekte, zijn ziekmelding, een incident op de werkvloer en zijn medewerking aan gesprekken en afspraken over de re-integratie. Nadat werknemer op 13 april 2026 niet zoals afgesproken met zijn re-integratie start, ontslaat werkgever hem op 16 april 2026 op staande voet wegens het herhaaldelijk niet naleven van zijn re-integratieverplichtingen. Werknemer verzoekt aanvankelijk vernietiging van het ontslag, maar berust tijdens de procedure in het einde van de arbeidsovereenkomst. Hij verzoekt vervolgens onder meer om een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is en om een transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen houden allemaal verband met de re-integratieverplichtingen van werknemer. Voor het niet-nakomen daarvan is in beginsel een loonstop de passende sanctie. Alleen bij bijkomende omstandigheden kan ontslag aan de orde zijn. Werkgever had eerst een loonstop kunnen toepassen en eventueel daarna ontbinding kunnen verzoeken. Ontslag op staande voet, als ultimum remedium, gaat hier te ver.

Vergoedingen

Omdat het ontslag niet rechtsgeldig is, heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 4.330,85 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.794,38 bruto. Het tekortschieten in de re-integratieverplichtingen is volgens de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar.

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door direct voor ontslag op staande voet te kiezen terwijl een minder vergaande sanctie aangewezen was. Werknemer krijgt daarom een billijke vergoeding van € 2.500 bruto. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf niet steeds zijn verplichtingen is nagekomen en het niet aannemelijk is dat het dienstverband duurzaam zou hebben voortgeduurd.

Omdat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, kan werkgever op grond van artikel 7:653 lid 4 BW geen rechten ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9384

Zaaknummer: 12213220 \ AZ VERZ 26-86

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: R. Wetzer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW