RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege onbereikbaarheid voor de bedrijfsarts is niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding mede door houding van werknemer beperkt in omvang.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van monteur. Er was discussie over het achterwege blijven van een vergoeding voor consignatiediensten. Werknemer meldde zich van tijd tot tijd ziek met migraine. De bedrijfsarts controleerde dat telkens. Na de laatste ziekmelding stond werknemer niet open voor het huisbezoek van de bedrijfsarts en verscheen hij niet op het spreekuur. Enkele dagen later is hij op staande voet ontslagen. In deze procedure verzoekt werknemer voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Hij verzoekt een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Ook verzoekt hij de eindafrekening en buitengerechtelijke incassokosten. Volgens werknemer is geen hoor en wederhoor toegepast. Het missen van een huisbezoek en een consult rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Werkgeefster voert verweer. Volgens haar vormen onbereikbaarheid tijdens consignatiediensten, ongeoorloofde afwezigheid, onjuiste urenstaten, de weigering de nieuwe arbeidsovereenkomst te tekenen en de onbereikbaarheid voor de bedrijfsarts zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang bezien een dringende reden. In het tegenverzoek verzoekt werkgeefster de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft nooit een schriftelijke waarschuwing ontvangen. Dat hij is gewaarschuwd, voor welk gedrag en wanneer, kan niet worden vastgesteld. Dat komt voor risico van werkgeefster. Ook van de discussie over de consignatievergoeding en de reactie van werknemer daarop ligt niets vast. Werknemer heeft de nieuwe arbeidsovereenkomst wel ondertekend maar niet ingeleverd. De arbeidsovereenkomst is daarom onder de oude voorwaarden voortgezet. Uit de stukken blijkt verder dat de bedrijfsarts na een ziekmelding telkens contact heeft gehad met werknemer, behalve op de dag van het huisbezoek en de dag daaropvolgend. Het niet naleven van de controlevoorschriften bij ziekte levert volgens vaste rechtspraak (*Vixia/Gerrits*-arrest) geen dringende reden op in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. De genoemde redenen dragen het ontslag dus niet. Een ongeldig ontslag moet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De billijke vergoeding wordt daarom toegewezen. De kantonrechter stelt de vergoeding, gelet op alle omstandigheden van het geval, vast op € 3.000 bruto. Werknemer onderneemt sinds het ontslag niets om ander

werk te vinden, terwijl hij berust in zijn ontslag. Dat hoeft niet voor rekening van werkgeefster te komen. Hij zou met zijn leeftijd en technische achtergrond snel ander werk moeten kunnen vinden. Hij woont bovendien nog thuis en heeft nagenoeg geen vaste lasten. Verder was zijn hoekige houding vanwege de discussie over de consignatievergoeding mede debet aan de escalatie. Het niet inleveren van urenstaten was mede debet aan het niet krijgen van die vergoeding. Als een werkgever opdracht geeft om uren bij te houden, behoort een werknemer dat te doen. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. Een dringende reden valt niet zonder meer samen met ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer. Daarvan is hier geen sprake, zodat ook de transitievergoeding verschuldigd is. De overige verzoeken worden toegewezen. Het tegenverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 10-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:12325
Zaaknummer: 12356966 AZ26-151
Rechters: J. Schreurs-van de Langemheen
Advocaten: S.L. Smits-Emons
Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW , 7:677 lid 1 BW en 7:681 lid 1 sub a BW