

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van zieke werkneemster, die zich herhaaldelijk niet houdt aan de re-integratievoorschriften, ondanks waarschuwingen en opgelegde loonsancties. Dit handelen is ernstig verwijtbaar, zodat zij ook geen recht heeft op een transitievergoeding.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 21 december 2012 bij Appèl B.V. (hierna: Appèl) in dienst getreden en heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft als functie cateringmedewerker B en is werkzaam op basis van een arbeidsduur van 20 uur per week. Op 30 januari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Appèl verzoekt onder meer de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden en te bepalen dat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding. Appèl legt aan haar verzoek ten grondslag dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, omdat het hele re-integratietraject van werkneemster zich kenmerkt door niet (goed) meewerken en zij twee blikjes frisdrank heeft gestolen bij een klant van Appèl. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding. Werkneemster heeft verweer gevoerd. Zij voert onder meer aan dat ze niet meer arbeidsongeschikt is en zo snel mogelijk weer aan het werk wil.

### *Oordeel*

Uit de stukken blijkt dat werkneemster herhaaldelijk niet of niet op tijd reageert op brieven/e-mails/telefoontjes of niet verschijnt op afspraken bij de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige. Niet is gebleken van onredelijke verzoeken. Verscheidenen keren heeft een loonsanctie de beoogde werking gehad en is werkneemster wel weer een keer verschenen, maar daarna vervalt zij in hetzelfde patroon van niet bereikbaar zijn of niet verschijnen totdat een nieuwe loonsanctie wordt aangekondigd of opgelegd. Dat is niet zoals een zieke werknemer zich tijdens een re-integratietraject behoort te gedragen. Werkneemster heeft geen verklaring gegeven die maakt dat dit gedrag niet aan haar is toe te rekenen of op een andere manier moet worden uitgelegd. Het klopt dat een driegesprek is geadviseerd en in dat kader heeft Appèl herhaaldelijk aan werkneemster gevraagd om een keuze te maken voor een mediator. Werkneemster heeft dat niet gedaan. Voor zover werkneemster het Appèl verwijt dat de mediation niet is begonnen, is dat verwijt niet terecht. Werkneemster stelt zich in deze procedure verder voor het eerst op het standpunt dat zij weer beter is en gewoon kan werken. Dat wordt door Appèl betwist, blijkt niet uit de stukken van de bedrijfsarts en strookt ook niet met het verweer van werkneemster dat zij – kennelijk – zat te wachten tot de mediation zou

beginnen. Werkneemster had zich kunnen laten onderzoeken door een medisch deskundige om haar standpunt te onderbouwen, maar dat heeft zij niet gedaan. Er is geen opzegverbod van toepassing. Appèl heeft werkneemster schriftelijk aangemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen en eveneens om die reden het loon gestaakt. Dat Appèl niet beschikt over een deskundigenoordeel van het UWV staat niet in de weg aan de ontbinding, omdat werkneemster in het kader van de aanvraag van zo'n oordeel door Appèl op 28 mei 2021 haar medewerking niet aan het UWV heeft verleend. De situatie dat een werknemer zonder goede grond de controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk niet nakomt, ook niet nadat hem een loonopschorting is opgelegd, is in de memorie van toelichting bij de WWZ als voorbeeld genoemd van ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer. Die situatie doet zich hier voor. Gelet op het voorgaande is Appèl geen transitievergoeding verschuldigd aan werkneemster.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 07-10-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:13424

**Zaaknummer:** 9367308

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** T. van Liempd

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a BW, 7:671b BW en 7:673 BW