

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, omdat hij de re-integratieverplichtingen heeft geschonden zonder deugdelijke grond.****Feiten*

Werknemer is op 11 juni 2019 als medewerker magazijn/expeditie bij Verstegen Spices & Sauces B.V. (hierna: Verstegen) in dienst getreden. Op 15 april 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Volgens Verstegen weigert werknemer uitvoering te geven aan zijn re-integratieverplichtingen. Zij heeft daarom de loonbetaling tijdens ziekte stopgezet en wil nu dat er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Volgens haar is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk de e-grond. Werknemer stelt daarentegen dat er geen sprake is van onwil of laks gedrag, maar dat hij ernstig ziek is en niet de behandeling krijgt die hij hoort te krijgen. Hij vordert doorbetaling van zijn loon vanaf 1 juli 2024.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als een zieke werknemer (stelselmatig) zijn re-integratieverplichtingen schendt, kan dat een redelijke grond opleveren voor ontbinding. In dat geval is er namelijk sprake van verwijtbaar handelen, de e-grond. Uit de door Verstegen overgelegde stukken blijkt dat Verstegen werknemer schriftelijk heeft aangemaand om zijn verplichtingen na te komen en de betaling van het loon heeft gestaakt. Ook heeft het UWV Verstegen laten weten dat zij geen deskundigenoordeel kan geven, omdat werknemer niet heeft gereageerd. Ook staat vast dat werknemer niet op de spreekuren van de bedrijfsarts c.q. de praktijkondersteuner is verschenen en zich daarvoor niet heeft afgemeld. Verstegen heeft volgens de kantonrechter gehandeld zoals van een redelijk handelend werkgever mag worden verwacht. Het minste dat van werknemer mocht worden verwacht is dat hij contact zou opnemen met zijn leidinggevende en/of de bedrijfsarts. Hij heeft echter nooit meer gereageerd en de zaken op hun beloop gelaten. Zijn stelling dat hij dit niet kon vanwege zijn (ernstige) ziekte gaat niet op, nu werknemer dit niet heeft onderbouwd met stukken. Aan de zijde van werknemer is daardoor ook sprake van verwijtbaar handelen. Hierdoor is ook het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing en is herplaatsing evenmin aan de orde. Een en ander betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van heden. Werknemer heeft daarbij geen recht op een transitievergoeding, omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Tot slot wordt ook zijn vordering tot loon vanaf juli 2024 afgewezen. Nu

werknemer geen deugdelijke reden had om niet mee te werken aan zijn re-integratieverplichtingen, bestond er voor Verstegen een wettelijke mogelijkheid om de betaling van het loon stop te zetten.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 24-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:13439

**Zaaknummer:** 11364816 VZ VERZ 24-9035

**Rechters:** J.C. Halk

**Advocaten:** L. Kloot en I.B. Jansse

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b lid 5 en 9 BW, 7:670a lid 1 BW, 7:673 BW en 7:629 lid 3 BW