

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer die zonder geldige reden weigerde mee te werken aan re-integratie ondanks herhaalde aanmaningen en loonsanctie.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij (de voorganger van) werkgever, laatstelijk in de functie van werkvoorbereider B. Op 11 september 2023 is werknemer ziek uitgevallen. Op 4 maart 2024 is hij gestart met re-integratiewerkzaamheden vanuit huis. Op 19 augustus 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer zijn re-integratie verder kon opbouwen en dat hij ook in staat moest zijn om op kantoor te re-integreren. Volgens werkgever vond werknemer dat hij niet in staat was om naar kantoor te rijden en heeft hij daarom geweigerd om op 26 augustus 2024 naar kantoor te komen. Omdat werknemer weigerachtig bleef, heeft werkgever de betaling van het loon van werknemer per 29 augustus 2024 stopgezet en aan werknemer per aangetekende brief bevestigd dat hij dit zou continueren net zolang tot werknemer op kantoor zou komen. Op 30 september 2024 is werknemer weer door de bedrijfsarts gezien, maar die bleef bij zijn eerdere re-integratieadvies van 19 augustus 2024. Ondanks diverse pogingen van werkgever is werknemer niet op kantoor verschenen en heeft hij geweigerd de per aangetekende post verstuurd brieven af te halen. Op 19 december 2024 heeft het UWV aan werkgever bericht dat het UWV het door werkgever aangevraagde deskundigenoordeel niet kon afgeven omdat het ook het UWV niet gelukt was om in contact te komen met werknemer. Met zijn weigering om zonder deugdelijke grond mee te werken aan zijn re-integratie zoals is geadviseerd door de bedrijfsarts heeft werknemer zijn verplichtingen op grond van artikel 7:660a BW geschonden. Dit betekent dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. Een herplaatsing ligt dan ook niet in de rede. De houding van werknemer kwalificeert volgens werkgever bovendien als ernstig verwijtbaar, op grond waarvan werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Werknemer heeft niet gereageerd op dit verzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Dat wordt als volgt toegelicht. Werkgever heeft het ontbindingsverzoek primair gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Werkgever verwijt werknemer dat hij zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is aan het hiervoor genoemde voldaan. Werknemer heeft tegen het verzoek geen verweer gevoerd. Dit betekent dat de door werkgever

aangevoerde feiten en omstandigheden als onweersproken zijn komen vast te staan en dat daarvan in deze procedure zal worden uitgegaan. Uit de stellingen en de overgelegde producties van werkgever blijkt dat hij werknemer meerdere malen heeft gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen, dat hij hem meerdere officiële waarschuwingen heeft gegeven en dat hij een loonsanctie heeft toegepast vanaf 29 augustus 2024 die op dit moment nog steeds voortduurt. Werknemer is – met uitzondering van het gesprek met de bedrijfsarts op 30 september 2024 – onbereikbaar gebleven voor werkgever. Ook is niet gebleken dat werknemer een deugdelijke reden had om niet mee te werken aan zijn re-integratie. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer ligt herplaatsing in een andere passende functie binnen de onderneming van werkgever niet in de rede. Hoewel werknemer nog steeds arbeidsongeschikt wegens ziekte moet worden geacht, staat het opzegverbod wegens ziekte niet aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. In dit geval is namelijk sprake van een situatie waarin de werknemer zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen heeft geweigerd na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen en om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5296

Zaaknummer: 11605854 \ HA VERZ 25-49

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: A.C. Beijderwellen-Wittekoek

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:670a lid 1 BW en 7:671b lid 5 BW