

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2019 in dienst bij het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (hierna: 'COA'). Op 4 maart 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 13 maart 2025 heeft de leidinggevende een verzuimgesprek met werknemer gevoerd waarin werd afgesproken dat alle communicatie tijdens ziekte uitsluitend met de leidinggevende zou worden gevoerd. Bij brief van 25 maart 2025 volgde een schriftelijke waarschuwing omdat werknemer, in strijd met de gedragscode en de gemaakte afspraken, contact bleef zoeken met collega's en een van de bewoners en de werklocatie bleef bezoeken. Er werd hem tevens een locatieverbod opgelegd. Op 31 maart 2025 is met de regiomanager besproken dat werknemer zich niet aan de gedragsregels en het opgelegde locatieverbod had gehouden en dat hij als gevolg daarvan voor de duur van veertien dagen op non-actief werd gesteld. Bij brief van 14 april 2025 heeft werknemer een nieuwe officiële waarschuwing gekregen omdat hij zonder geldige reden niet was komen opdagen op de gemaakte afspraak met de regiomanager en daardoor de verzuimregels had overtreden. Bij brief van 21 mei 2025 ontvangt werknemer een schriftelijke waarschuwing omdat hij zonder geldige reden niet is verschenen op de afspraak van 14 mei 2025. Bij brief van 4 juni 2025 ontvangt werknemer een schriftelijke waarschuwing omdat hij zonder bericht niet is verschenen op een afspraak bij de bedrijfsarts op 2 juni 2025. Bij brief van 16 juni 2025 is werknemer opnieuw op non-actief gesteld wegens overtreding van het contactverbod met collega's. Bij brief van 24 juni 2025 is aan werknemer meegedeeld dat zijn loon met ingang van 23 juni 2025 was opgeschort omdat hij niet was komen opdagen op de afspraak met de bedrijfsarts. Bij brief van 26 juni 2025 is aan werknemer meegedeeld dat zijn loon per die datum werd stopgezet wegens het opnieuw niet verschijnen bij de bedrijfsarts. Bij brief van 5 augustus 2025 is aan werknemer meegedeeld dat een deskundigenoordeel bij het UWV zou worden aangevraagd. In het deskundigenoordeel van het UWV van 27 augustus 2025 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Het COA verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Bij brief van 12 september 2025 is aan werknemer meegedeeld dat zijn loondoorbetaling opnieuw was stopgezet omdat hij op 10 september 2025 zonder opgaaf van redenen niet op de afspraak met de bedrijfsarts was verschenen. Bij brief van 7 oktober 2025 heeft het COA aan werknemer meegedeeld dat de loonstop gehandhaafd bleef omdat hij weer niet was komen opdagen bij de bedrijfsarts. Het COA verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de wetsgeschiedenis wordt het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer als voorbeeld van de e-grond genoemd. Uit het onweersproken feitenrelaas is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gebleken dat werknemer herhaaldelijk en zonder deugdelijke grond niet is komen opdagen bij afspraken met het COA en met de bedrijfsarts over zijn ziekte en re-integratie en ook niet bereikbaar was voor het UWV tijdens de behandeling van het deskundigenoordeel. Ook na de opgelegde loonstop en waarschuwingen van het COA ten aanzien van het laten ontbinden van de arbeidsovereenkomst is werknemer niet in actie gekomen. Zoals ook het UWV in zijn deskundigenoordeel heeft gerapporteerd blijkt nergens uit dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet kón nakomen. Aangezien herplaatsing gelet op de hiervoor genoemde feiten en omstandigheden niet in de rede ligt, is in dit geval sprake van een redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Het COA heeft verzocht om bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rekening te houden met de opzegtermijn en werknemer geen transitievergoeding toe te kennen, omdat het gedrag van werknemer volgens het COA ook kwalificeert als ernstig verwijtbaar. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Daarvan is in dit geval sprake zodat er ook sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:499

Zaaknummer: 11951674 \ AZ VERZ 25 127

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: B.S. Tibben

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