

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) wegens schending ziekteverzuimvoorschriften. Verband tussen psychische gesteldheid werkneemster en niet voldoen aan verzuimverplichtingen onvoldoende aannemelijk. Ontslagverbod tijdens ziekte niet van toepassing. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster (geboren in 1998) is sinds 23 augustus 2017 in dienst bij werkgeefster als verkoopmedewerkster voor 23 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Retail Non-Food van toepassing. Op 8 juli 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 31 juli 2024 is zij op consult geweest bij de bedrijfsarts, die heeft geconstateerd dat er sprake is van ziekte. Op 13 augustus 2024 heeft werkgeefster voor het laatst (telefonisch) contact gehad met werkneemster. Nadien is werkneemster niet ingegaan op uitnodigingen van de bedrijfsarts. Begin november 2024 heeft werkgeefster de loondoorbetaling van werkneemster opgeschort. Omdat werkneemster nog altijd niet reageerde, is de loondoorbetaling vervolgens stopgezet. Op 3 april 2025 heeft werkgeefster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV, met de vraag of de re-integratie-inspanningen van werkneemster voldoende zijn geweest. Werkneemster is echter niet verschenen op het consult van de verzekeringsarts en ook de arbeidsdeskundige kreeg geen contact met werkneemster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 7:671b lid 5 BW volgen een aantal eisen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens schending van ziekteverzuimvoorschriften. Aan de eerste eis heeft werkgeefster voldaan; zij heeft werkneemster immers meerdere malen aangemaand om op het consult van de bedrijfsarts te verschijnen. Werkneemster heeft hierop in het geheel niet gereageerd. Ook aan de tweede eis is voldaan; werkgeefster heeft, na aankondiging hiervan, op enig moment het loon opgeschort. Aan de derde eis heeft werkgeefster strikt genomen niet voldaan; werkgeefster heeft geen deskundigenoordeel overgelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter komt het niet verschijnen bij de verzekeringsarts echter voor risico van werkneemster en niet voor risico van werkgeefster, die hier immers geen invloed op heeft gehad. De kantonrechter gaat daarom aan het ontbreken van de deskundigenverklaring voorbij en stelt vast dat in beginsel aan alle eisen voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen is voldaan. Werkneemster stelt echter dat er een verband is tussen het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen en haar ziekte,

waardoor volgens haar het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. De kantonrechter stelt in dat kader vast dat de praktijkondersteuner GGZ van de huisarts een verklaring heeft afgegeven, inhoudende dat werkneemster niet in staat is de mondelinge behandeling bij te wonen. Gelet op de spanningen die een terechtzitting vaak kan veroorzaken is dat op zich begrijpelijk. Maar de praktijkondersteuner verklaart *niet* dat werkneemster niet in staat zou zijn, eventueel met hulp van haar moeder, telefonisch contact op te nemen met de bedrijfsarts en/of het UWV. Daarbij komt dat de praktijkondersteuner geen bedrijfsarts is en zelfs geen psycholoog of psychiater. Daarmee komt aan haar verklaring voor de uitkomst van deze procedure geen doorslaggevende betekenis toe. Kortom, naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende aannemelijk geworden dat er een verband is tussen de psychische gesteldheid van werkneemster en het niet voldoen aan haar verzuimverplichtingen. Het ontslagverbod tijdens ziekte is dus niet aan de orde. De kantonrechter kwalificeert het nalaten van werkneemster als ernstig verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van heden ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10255

Zaaknummer: 11793913/AZ/25-80

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: E. Hunneman en H.F.A. Bronneberg

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW