

RECHTSPRAAK

Na ziekmelding van werknemer wegens psychische klachten na een incident op de werkvloer, verzoekt werkgeefster ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen en afspraken niet is nagekomen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij werkgeefster in de functie van 'packaging operator'. Voorafgaand daaraan was hij van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2023 via een uitzendbureau bij werkgeefster werkzaam. Op 4 december 2024 heeft zich een incident voorgedaan met een collega, waarbij volgens werknemer dreigende taal is geuit en hij zou zijn bedreigd met een stanleymes. Werknemer is op 5 december 2024 ziek uitgevallen. De bedrijfsarts heeft op 3 februari 2025 geadviseerd dat werknemer nog niet arbeidsgeschikt is, dat hij zich moet richten op herstel en dat in tweede instantie probleemoplossende gesprekken via mediation moeten plaatsvinden voordat een duurzame opstart mogelijk is. Werknemer wilde aanvankelijk niet meewerken aan mediation voordat het behandeltraject was afgerond. Werkgeefster heeft vervolgens een afspraak bij een psycholoog gemaakt, waar werknemer zonder afmelding niet is verschenen. Ook verscheen werknemer meerdere malen niet op het spreekuur van de bedrijfsarts. Het UWV heeft op 1 juli 2025 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer in de periode van 5 december 2024 tot 19 mei 2025 onvoldoende zijn geweest. Werknemer is gestart met traumabehandeling in verband met PTSS- en depressieve klachten die volgens medische informatie zijn ontstaan na het incident op het werk, waarbij eerdere oorlogstrauma's zijn geactiveerd. In september 2025 adviseerde de bedrijfsarts om eind september te beginnen met halve dagen. Partijen spraken af dat werknemer op 7 oktober 2025 zou beginnen met aangepaste werkzaamheden. Werknemer is die dag niet verschenen en was niet bereikbaar. Werkgeefster heeft daarop per brief van 7 oktober 2025 een loonstop opgelegd. Na verdere contacten en een verzoek van werknemer om opnieuw door de bedrijfsarts te worden beoordeeld, heeft het UWV op 27 november 2025 bericht geen deskundigenoordeel te kunnen geven, omdat eerst een uitspraak van de bedrijfsarts nodig was. Volgens het UWV kon het niet nakomen van afspraken mogelijk een gevolg zijn van ziekte. Werkgeefster heeft werknemer niet opnieuw opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts en heeft op 23 december 2025 een ontbindingsverzoek ingediend.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen zonder toekenning van een transitievergoeding en zonder inachtneming van de opzegtermijn, met veroordeling van werknemer in de (na)kosten. Volgens werkgeefster

bestaat het verwijtbaar handelen uit het herhaaldelijk niet opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts, het niet verschijnen op spreekuren, het niet meewerken aan mediation, het niet nakomen van afspraken over werkhervatting en het onbereikbaar zijn. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat werkgeefster niet-ontvankelijk moet worden verklaard dan wel dat het verzoek moet worden afgewezen. In tegenverzoek vordert werknemer loondoorbetaling vanaf 7 oktober 2025, vermeerderd met emolumenten, wettelijke verhoging en rente, alsmede toelating tot (re-integratie)werkzaamheden voor zover de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt hij om toekenning van de transitievergoeding met inachtneming van de opzegtermijn.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat er sprake is van een opzegverbod wegens ziekte. Dit opzegverbod staat echter niet aan ontbinding in de weg, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte zelf, maar met het verwijt van onvoldoende re-integratie-inspanningen. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster heeft voldaan aan de vereisten, in die zin dat werknemer is aangemaand en een loonstop is toegepast en een deskundigenoordeel is overgelegd. Dat deskundigenoordeel ziet echter slechts op een beperkte periode. Vaststaat dat werknemer meerdere malen niet is verschenen bij de bedrijfsarts en niet is begonnen met werken op 7 oktober 2025. Tegelijkertijd staat vast dat werknemer tijdens gesprekken heeft aangegeven dat het mentaal niet goed met hem ging en dat er nieuwe medische informatie beschikbaar was. De gemachtigde van werknemer heeft uitdrukkelijk verzocht om hernieuwde beoordeling door de bedrijfsarts. De kantonrechter oordeelt dat het op de weg van werkgeefster als goed werkgever had gelegen om werknemer opnieuw bij de bedrijfsarts uit te nodigen, zeker nadat het UWV had aangegeven dat het niet nakomen van afspraken mogelijk het gevolg was van ziekte. Nu werkgeefster dit niet heeft gedaan, heeft zij te snel gehandeld. Tegen deze achtergrond kan (nog) niet worden gezegd dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek tot ontbinding op de e-grond wordt daarom afgewezen. Ook voor ontbinding op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) bestaat onvoldoende grond, zolang geen duidelijkheid bestaat over de medische situatie en re-integratie-inspanningen. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Tegenverzoek

Ten aanzien van het tegenverzoek oordeelt de kantonrechter dat, nu de arbeidsovereenkomst in stand blijft, niet wordt toegekomen aan de transitievergoeding. De vordering tot loondoorbetaling wordt toegewezen vanaf 28 oktober 2025 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt, omdat de loonstop op 7 oktober 2025 aanvankelijk terecht was. Ook de wettelijke verhoging en rente worden toegewezen. Het verzoek tot toelating tot (re-integratie)werkzaamheden wordt toegewezen voor zover de bedrijfsarts werknemer daartoe in staat acht. De proceskosten in het tegenverzoek worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1237

Zaaknummer: 12028559 AZ VERZ 25-147

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: D.J.M.C. Sieler en R.A.J. van der Leeuw

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:67o lid 1 BW, 7:671b lid 6 BW, 7:66oa BW en 7:629a BW