

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verwijtbaar niet-nakomen re-integratieverplichtingen*Feiten*

Werknemer is sinds 3 juni 2024 in dienst bij Simon Loos Transport B.V. (hierna: Simon Loos) in de functie van chauffeur. Op 24 mei 2025 meldt werknemer zich ziek. Na de ziekmelding lukt het Simon Loos niet om contact met werknemer te krijgen. Werknemer reageert niet op verzoeken om contact op te nemen en verschijnt niet op een afspraak bij de bedrijfsarts. Simon Loos geeft meerdere schriftelijke waarschuwingen en gaat over tot opschorting van het loon. Werknemer verschijnt op 1 juli 2025 en 29 juli 2025 wel bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts constateert dat er sprake is van klachten op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren en dat re-integratie op dat moment niet aan de orde is. Wel wordt geadviseerd dat partijen contact met elkaar blijven onderhouden. Simon Loos heft daarop de loonopschorting op. Ondanks herhaalde uitnodigingen voor gesprekken, nieuwe oproepen bij de bedrijfsarts, verdere waarschuwingen en een loonstop, blijft werknemer onbereikbaar en verschijnt hij niet op afspraken. Ook verschijnt werknemer niet bij het UWV voor een deskundigenoordeel. In het deskundigenoordeel van 10 november 2025 concludeert het UWV dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Simon Loos verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer, bestaande uit het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden indien er sprake is van een redelijke grond en herplaatsing niet mogelijk of niet in de rede ligt. Werknemer is behoorlijk opgeroepen maar heeft geen verweer gevoerd en is niet ter zitting verschenen. De kantonrechter gaat daarom uit van de juistheid van de door Simon Loos gestelde feiten. Vaststaat dat werknemer herhaaldelijk geen gehoor heeft gegeven aan oproepen voor gesprekken en afspraken bij de bedrijfsarts, ondanks schriftelijke waarschuwingen en een loonstop. Ook uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Nu werknemer geen deugdelijke grond voor zijn handelen heeft aangevoerd, is er sprake van verwijtbaar handelen. Daarmee is een redelijke grond voor ontbinding gegeven. Herplaatsing ligt niet in de rede, nu de ontbinding is gebaseerd op verwijtbaar handelen van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2026, namelijk de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn

geëindigd, verminderd met de duur van de procedure. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, zodat er geen aanleiding bestaat om van de opzegtermijn af te wijken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:1269

Zaaknummer: 11976907

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:671b BW