

RECHTSPRAAK

(Tegen)verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond wegens het niet nakomen van re-integratieverplichtingen wordt toegewezen. Volgens het UWV is er geen sprake van een dusdanig ernstig ziektebeeld dat er sprake is van handelingsonbekwaamheid.

Feiten

Werknemer is op 25 juni 2003 in dienst getreden bij Dekapersonneel B.V. (hierna: Dekapersonneel) als medewerker GL Control. Hij nam van 26 februari tot 17 maart 2024 verlof en verscheen daarna niet op het werk. Zijn broer meldde hem vervolgens ziek. De bedrijfsarts stelde op 24 juni 2024 een probleemanalyse op waaruit beperkte belastbaarheid bleek, met advies voor een opbouwschema en evaluatiemomenten. Vanaf eind juli 2024 stagneerde de opbouw. Dekapersonneel wees werknemer erop dat hij onvoldoende voldeed aan zijn re-integratieverplichtingen en dat dit loonopschorting kon rechtvaardigen. Werknemer verscheen meerdere keren niet op gesprekken en reageerde nauwelijks op berichten van Dekapersonneel en de bedrijfsarts. Door het gebrek aan contact bestond er geen duidelijkheid over zijn inzetbaarheid; daarom werd het loon eerst opgeschort en later stopgezet. Dekapersonneel probeerde hem op diverse manieren te bereiken. Een deskundigenoordeel kon niet worden uitgevoerd omdat werknemer onbereikbaar bleef. Bij een huisbezoek bleek dat werknemer niet meer op zijn woonadres verbleef; familieleden uitten hun zorgen over zijn toestand. Dekapersonneel deed daarop een melding bij de politie voor een welzijnscheck. De politie trof werknemer aan en schakelde hulp in. Dekapersonneel stuurde vervolgens een laatste waarschuwing. Hij moest op de door hem zelf gekozen afspraken verschijnen, anders zou een ontslag op staande voet volgen. De broer vroeg om uitstel vanwege de psychische toestand van werknemer, maar Dekapersonneel hield vast aan de verplichting tot bereikbaarheid en opkomst. Werknemer verscheen opnieuw niet op de afspraak met de bedrijfsarts en bleef onbereikbaar. Dekapersonneel ontsloeg hem daarop op staande voet wegens structureel niet verschijnen, het niet nakomen van re-integratieverplichtingen en het schenden van controlevoorschriften. Werknemer verzette zich tegen het ontslag en zijn gemachtigde wees op ernstige psychische problemen. Dekapersonneel handhaafde het ontslag, maar gaf aan dat medische informatie aanleiding tot herziening kon geven. Kort daarna kwam werknemer onder behandeling bij GGZ inGeest, waar wekelijks contact plaatsvindt. Werknemer verzoekt in de onderhavige procedure primair vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van achterstallig loon vanaf 10 oktober inclusief wettelijke verhoging. Indien en voor zover de opzegging van de arbeidsovereenkomst van 13 mei 2025 wordt vernietigd, verzoekt Dekapersonneel om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) en e-grond (verwijtbaar handelen). In de tussenbeschikking van 7 oktober 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet

rechtsgeldig is en Delta onvoldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden. Voor wat betreft het tegenverzoek van Delta heeft de kantonrechter de zaak aangehouden in afwachting van het deskundigenoordeel van het UWV (zie AR 2025-1523). Het UWV heeft in zijn deskundigenbericht van 17 december 2025 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt in de verdere beoordeling van het geschil als volgt. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst van werknemer ontbinden op de e-grond. De kantonrechter is van oordeel dat Deka met het deskundigenoordeel en de door haar overgelegde stukken en nadere toelichting daarop op de mondelinge behandeling voldoende heeft onderbouwd dat werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt en/of is nagekomen. Vast staat dat werknemer vanaf 30 september 2024 niet meer heeft gereageerd op de (vele) contactverzoeken van de bedrijfsarts/arbodienst en Deka en hij steeds niet is verschenen op de met hen ingeplande afspraken. Noch de gegeven waarschuwingen, noch de door Deka aan werknemer opgelegde loonstop hebben werknemer kunnen bewegen tot medewerking aan de op hem rustende verplichtingen. Daar komt bij dat er volgens de verzekeringsarts van het UWV geen sprake is van een dusdanig ernstig ziektebeeld dat er sprake is van handelingsonbekwaamheid. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer in de weg. Uit de wet volgt namelijk dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. Die situatie doet zich hier voor. Tot slot bepaalt de kantonrechter dat Delta geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is, nu zijn handelen als ernstig verwijtbaar te kwalificeren is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:1102

Zaaknummer: 11788249 \ AO VERZ 25-92

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: W.J. de Boer

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:658a BW, 7:66o BW en 7:66g lid 3 sub e BW