

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werkneemster omdat zij tijdens ziekte structureel onbereikbaar bleef en niet meewerkte aan haar re-integratie.

Feiten

Werkneemster is sinds 14 januari 2019 bij werkgever in dienst, inmiddels voor onbepaalde tijd. In de eerste week van december 2024 heeft werkneemster met de teamcoördinator gesproken over haar conclusie dat de functie niet bij haar past. Afgesproken werd dat zij zich met hulp van een coach tot 1 april 2025 kon oriënteren op een andere functie. Als dat niet zou lukken, zouden partijen spreken over beëindiging van het dienstverband met een vaststellingsovereenkomst. De teamcoördinator bevestigde dit per e-mail, waarop werkneemster op 16 december 2024 reageerde dat alles klopte. Op 4 februari 2025 meldde werkneemster zich ziek. Zij liet op 26 februari 2025 via WhatsApp weten dat het niet goed ging vanwege rugklachten. Op 11 maart 2025 verscheen zij niet op het spreekuur van de bedrijfsarts. In meerdere brieven wees de adjunct-directeur werkneemster erop dat zij bereikbaar moest zijn en gehoor moest geven aan oproepen van de bedrijfsarts. Ook kondigde hij telkens telefonisch contact aan, maar werkneemster bleek niet bereikbaar en nam zelf geen contact op. Werkgever schortte daarom per 10 april 2025 het loon op. Op 7 mei 2025 bezocht werkneemster de bedrijfsarts, die vaststelde dat zij volledig arbeidsongeschikt was. De bedrijfsarts adviseerde om contactmomenten en de invulling van de periode tot het eerder besproken einde van het dienstverband met werkneemster af te stemmen en in een plan van aanpak op te nemen. Werkneemster bleef echter onbereikbaar. Werkgever waarschuwde daarom dat het loon zou worden stopgezet en zette de loonbetaling op 23 mei 2025 daadwerkelijk stop wegens het niet meewerken aan re-integratie. Op 25 juni 2025 verscheen werkneemster opnieuw niet op het spreekuur van de bedrijfsarts. In een rapportage van 24 september 2025 concludeerde de arbeidsdeskundige van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende waren en dat de loonstop terecht was. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werkgever heeft werkneemster niet voldaan aan redelijke bevelen en opdrachten die waren gericht op medewerking aan haar re-integratie en het onderhouden van contact. Sinds februari 2025 heeft zij geen re-integratie-inspanningen verricht en geen contact met werkgever opgenomen. Daarnaast is volgens werkgever sprake van een verstoorde arbeidsverhouding door het langdurig uitblijven van communicatie en het feit dat werkneemster, ondanks herhaalde pogingen van werkgever, niet leerbaar lijkt te zijn. Volgens werkgever zijn de problemen in de

samenwerking zodanig dat beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat uit de door werkneemster niet weersproken stellingen van werkgever volgt dat werkneemster zich op 4 februari 2025 heeft ziekgemeld. Behoudens een korte mededeling van werkneemster zelf over de aard van haar klachten aan de teamcoördinator heeft werkgever lange tijd niet geweten wat werkneemster volgens de bevindingen van een medisch deskundige mankeerde. Werkneemster heeft pas op 7 mei 2025 een consult bij de bedrijfsarts gehad. In de tussenliggende periode van drie maanden heeft zij niet gereageerd op het WhatsAppbericht van de teamcoördinator, geen gehoor gegeven aan een eerste oproep van de bedrijfsarts en niet gereageerd op drie brieven van de adjunct-directeur waarin zij op indringende wijze werd verzocht contact op te nemen. Daarbij kondigde de adjunct-directeur telkens een tijdstip aan waarop hij werkneemster zou opbellen, maar werkneemster bleek steeds telefonisch niet bereikbaar en nam ook zelf geen contact op, zelfs niet nadat de loonbetaling was opgeschort. Ook nadat werkneemster op 7 mei 2025 door de bedrijfsarts was gezien en deze had vastgesteld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was, maar adviseerde om contactmomenten en de invulling van de tijd tot het einde van het dienstverband met werkneemster af te stemmen en dit in het Plan van Aanpak op te nemen, bleef werkneemster onbereikbaar. Daardoor maakte zij het werkgever onmogelijk om aan het advies van de bedrijfsarts uitvoering te geven. Door ieder contact met werkgever te vermijden frustreert werkneemster de inspanningen die zowel zijzelf als werkgever moet verrichten om te komen tot re-integratie in het arbeidsproces. Daarmee handelt zij in strijd met de wet en met de op de arbeidsovereenkomst toepasselijke regelingen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat werkneemster zich ziek heeft gemeld en er daardoor een opzegverbod geldt, staat in dit geval niet aan ontbinding in de weg. Werkneemster heeft namelijk zonder deugdelijke grond geen gevolg gegeven aan redelijke voorschriften van werkgever en heeft geen blijk gegeven van bereidheid mee te werken aan maatregelen die haar in staat stellen passende arbeid te verrichten. Werkgever heeft haar daartoe gemaand en uiteindelijk de loonbetaling gestaakt. Herplaatsing binnen een redelijke termijn ligt in de gegeven omstandigheden niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2026. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster wordt afgeweken van de normale opzegtermijn en is werkgever geen transitievergoeding verschuldigd. De proceskosten komen voor rekening van werkneemster en worden aan de zijde van werkgever vastgesteld op € 856, vermeerderd met de kosten van betekening.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:1230

Zaaknummer: 11886951 \ AZ VERZ 25-62

Rechters: Zander

Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66oa BW, 7:658a BW, 7:67o BW, 7:671b lid 9 BW en 7:673 lid 7 sub c BW