

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft re-integratieverplichtingen ernstig geschonden door gedurende zeer lange tijd onbereikbaar te zijn voor werkgever en afspraken met arbodienst niet na te komen. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2023 in dienst bij Woonstichting Eigen Haard in de functie van complex analist. Op 14 augustus 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster reageerde niet op e-mails, telefoontjes of (aangetekende) brieven van Eigen Haard. Om die reden is Eigen Haard op 18 september 2024 op huisbezoek geweest bij werkneemster. In de periode daarna lukte het Eigen Haard wederom niet om met werkneemster contact te krijgen. Eigen Haard heeft de betaling van het loon over november 2024 opgeschort. Nadat de Arbodienst werkneemster op 23 december 2024 telefonisch heeft gesproken en werkneemster is verschenen op de afspraak met de bedrijfsarts van 14 januari 2024, was werkneemster na 26 maart 2025 ook niet (meer) bereikbaar voor de Arbodienst. Omdat nader contact vanaf de zijde van werkneemster uitbleef, is het loon van werkneemster vanaf 1 mei 2025 opgeschort. Per e-mail van 5 juni 2025 wees Eigen Haard werkneemster bovendien op het risico dat haar loon zou worden stopgezet en ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht zou worden als contact uitbleef. Hoewel werkneemster wel op deze en een volgende e-mail heeft gereageerd en zij een (eenzijdig door Eigen Haard opgesteld) plan van aanpak heeft ondertekend, heeft Eigen Haard daarna nooit meer iets van werkneemster vernomen. In onderhavige procedure verzoekt Eigen Haard de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster is niet verschenen in de procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond voor ontbinding is. Werkneemster is gedurende zeer lange tijd onbereikbaar geweest voor Eigen Haard. Zij heeft gedurende een periode van ruim een jaar slechts een paar keer gereageerd op contactverzoeken van haar werkgever. Ook is zij afspraken met de arbodienst niet nagekomen. Zij heeft de re-integratieverplichtingen die op haar rusten in het kader van haar arbeidsongeschiktheid op die manier ernstig geschonden. Volgens de bedrijfsarts kon het van haar gevergd worden contact te houden met haar werkgever. Dat zij dat niet heeft gedaan kan haar in ernstige mate worden verweten. Vanwege het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten zal aan werkneemster geen transitievergoeding worden toegekend. Omdat werkneemster zonder deugdelijke grond en

ondanks herhaalde waarschuwingen van Eigen Haard haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, is bovendien het opzegverbod wegens ziekte niet op haar van toepassing. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster zal het einde van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 7:671b lid 9 worden bepaald op 1 mei 2026.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4262

Zaaknummer: 12064838 \ EA VERZ 26-66

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: mr. O. van der Kind

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b lid 9 BW