

RECHTSPRAAK

Werkneemster werkt zonder deugdelijke grond structureel en langdurig niet mee aan re-integratieverplichtingen. Ontbinding vanwege ernstig verwijtbaar handelen ondanks opzegverbod.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij Netwave als medewerkster Inside Sales. Op 30 augustus 2022 heeft zij zich ziekgemeld. Op 20 december 2024 was de periode van twee jaar ziekte + zwangerschaps- en bevallingsverlof voorbij. Werkneemster heeft toen een WIA-uitkering aangevraagd. Op 17 februari 2025 oordeelde het UWV dat Netwave onvoldoende had gedaan om werkneemster te re-integreren en is aan Netwave een loonsanctie opgelegd tot 27 februari 2026. Netwave heeft het UWV verzocht om de loonbetalingstermijn te bekorten. Op 13 augustus 2025 heeft het UWV de loondoorbetalingsplicht bekort tot 7 juli 2025. Het laatste spreekuurcontact met werkneemster bij de bedrijfsarts was op 7 april 2025. De bedrijfsarts concludeerde dat werkneemster zonder urenbeperking weer belastbaar is voor werkzaamheden op kantoor en heeft Netwave geadviseerd om werkneemster hersteld te melden. Op 14 april 2025 heeft werkneemster voor 80% hervat in aangepaste werkzaamheden. Op 22 april 2025 heeft zij zich weer ziekgemeld. Omdat werkneemster zich niet aan het re-integratieplan hield, heeft Netwave haar op 28 april 2025 gemaand weer aan het werk te gaan en zich te houden aan de re-integratie en de betaling van het loon gestopt. Op 5 juni en 7 juli 2025 heeft Netwave haar oproep aan werkneemster om op het werk te verschijnen herhaald. Werkneemster heeft hier geen gehoor aan gegeven. Netwave verzoekt om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Netwave stelt dat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, omdat zij zonder deugdelijke grond niet haar re-integratieverplichtingen nakomt. Hierdoor vindt Netwave dat het niet redelijk is om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. De kantonrechter vindt dat er sprake is van deze redelijke grond. Uit de stukken en de uitleg van Netwave blijkt dat werkneemster herhaaldelijk is gevraagd om mee te werken aan haar re-integratie, maar hier niet op heeft gereageerd. Werkneemster heeft geen goede reden gegeven voor haar gedrag. Hoewel Netwave veel moeite heeft gedaan, was werkneemster niet bereikbaar voor Netwave, de bedrijfsarts en later ook voor het UWV. Werkneemster reageerde niet op brieven, nam de telefoon niet op, kwam zonder bericht niet naar afspraken bij de bedrijfsarts en reageerde ook niet op verzoeken van het UWV over haar WIA-aanvraag. Het UWV kon daardoor geen beslissing nemen over de WIA-aanvraag, omdat

het onvoldoende informatie had om te bepalen of werkneemster arbeidsongeschikt is. Inmiddels houdt werkneemster zich al bijna een jaar onbereikbaar. De kantonrechter oordeelt dat uit de feiten, die niet zijn betwist, blijkt dat werkneemster niet alleen verwijtbaar, maar ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Volgens de wetsgeschiedenis is van ernstig verwijtbaar gedrag sprake als een werknemer (bijvoorbeeld) herhaaldelijk de regels en voorschriften bij ziekte niet volgt, ook na een loonopschorting, zonder goede reden. Dat is hier het geval. Omdat werkneemster ziek is, geldt er wel een opzegverbod, maar het verzoek houdt hiermee geen verband. Netwave heeft het verzoek namelijk niet gedaan omdat werkneemster ziek is, maar omdat zij zich niet houdt aan haar re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5276

Zaaknummer: 11975888 VZ VERZ 25-6945

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J. Marges

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