

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat werknemer ondanks herhaalde waarschuwing en loonmaatregelen zonder geldige reden onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2022 in dienst bij Stichting Pro Persona Holding (hierna: Pro Persona), laatstelijk als begeleider. Werknemer heeft zich op 8 mei 2024 ziekgemeld. Op 17 juli 2024 heeft een bezoek aan de bedrijfsarts plaatsgevonden. Op het vervolgspreekuur van 23 september 2025 is werknemer niet verschenen. Bij brief van 9 oktober 2024 heeft Pro Persona aan werknemer een officiële waarschuwing gestuurd. Werknemer wordt daarin erop aangesproken dat hij ondanks het advies van de bedrijfsarts geen contact met Pro Persona onderhoudt. Pro Persona heeft hem verzocht om uiterlijk donderdag 10 oktober 2024 contact met haar op te nemen, bij gebreke waarvan het loon per direct opgeschort zou worden. Dit is niet gebeurd, omdat werknemer zich daarop bij Pro Persona heeft gemeld. Op 18 december 2024 is werknemer verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. Het advies van de bedrijfsarts was dat werknemer in de daaropvolgende twee weken eenmaal koffie zou komen drinken op het werk. Daarna zou hij gedurende een half uur per week passende werkzaamheden kunnen verrichten, welke in onderling overleg met Pro Persona konden worden opgebouwd. Bij brief van 4 februari 2025 heeft Pro Persona werknemer erop gewezen dat hij niet meewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen, reden waarom zij het loon per direct zou opschorten. Omdat een reactie van werknemer uitbleef, heeft Pro Persona het loon van februari 2025 opgeschort. Bij brief van 5 maart 2025 heeft Pro Persona aan werknemer meegedeeld dat hij zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen en dat zij daarom het loon zou stopzetten. Pro Persona heeft op 15 april 2025 bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Nadat Pro Persona op 21 juli 2025 had geprobeerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer via een vaststellingsovereenkomst te beëindigen, heeft werknemer te kennen gegeven dat het niet mee willen werken aan re-integratie hem onbekend was en dat hij altijd een goede reden had voor een afzegging van een afspraak namelijk overmacht of het lichamelijk niet daartoe in staat zijn. Op de spreekuren bij de bedrijfsarts, die op 4 september 2025 en 30 oktober 2025 zouden plaatsvinden, is werknemer niet verschenen. In het deskundigenoordeel dat op 3 oktober 2024 werd afgegeven heeft het UWV geoordeeld dat werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht. Naar aanleiding van het deskundigenoordeel heeft Pro Persona op 4 november 2025 opnieuw geprobeerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer via een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. Vervolgens hebben partijen in de periode van november 2025 tot en met februari 2026 gecommuniceerd over de beëindiging

van de arbeidsovereenkomst, maar geen overeenstemming bereikt. Pro persona verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en voor recht te verklaren dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Pro Persona naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. In de wetsgeschiedenis wordt het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer als bedoeld in artikel 7:660a BW als voorbeeld voor een e-grond genoemd. Pro Persona heeft voldoende onderbouwd dat werknemer zonder deugdelijke grond geen gehoor heeft gegeven aan de herhaalde verzoeken van Pro Persona om zijn re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW na te komen. Zij heeft hem gewezen op de gevolgen van het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen en heeft vervolgens een loonopschorting en loonstop toegepast vanwege het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen. Dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, wordt onderschreven door het deskundigenoordeel van het UWV van 3 oktober 2025, waaruit ook volgt dat de verzekeringsarts van mening is dat werknemer zonder geldige reden geen gehoor heeft gegeven aan oproepen van Pro Persona om mee te werken aan zijn re-integratie en dat hij dan ook onvoldoende inspanningen heeft verricht. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij wel aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan, maar heeft geen onderbouwing overgelegd waaruit zijn re-integratie-inspanningen zouden kunnen blijken. Het verweer van werknemer wordt dan ook verworpen. Verder staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer in de weg. In het licht van wat hiervoor is overwogen, is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zodanig dat van Pro Persona niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Uit de memorie van toelichting volgt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. De kantonrechter is van oordeel dat deze situatie hier aan de orde is. Er is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer en hij heeft zodoende geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5462

Zaaknummer: 12143708 \ HA VERZ 26-51

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: C. Cengiz

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:629 BW