

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden door niet mee te werken aan contacten met de bedrijfsarts en werkgever. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2020 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever. Op 12 mei 2025 is hij arbeidsongeschikt geraakt. Bij brief van 9 juli 2025 heeft werkgever werknemer gemeld dat hij zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen en hem gemaand om dit alsnog te doen. Vanaf oktober 2025 heeft werkgever de betaling van het loon van werknemer opgeschort. Werkgever heeft op 11 februari 2026 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de re-integratieinspanningen. Het UWV heeft op 12 maart 2026 gemeld dat het geen deskundigenoordeel kan afgeven omdat het geen contact kon krijgen met werknemer. Werkgever verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en daarom geen recht heeft op de transitievergoeding.

Oordeel

Werknemer is arbeidsongeschikt wegens ziekte, zodat het opzegverbod tijdens ziekte geldt. In dit geval is het opzegverbod niet van toepassing, omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, zoals hierna wordt besproken. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. Werkgever heeft onweersproken gesteld dat werknemer herhaaldelijk heeft verzuimd te verschijnen bij de bedrijfsarts en dat hij niet meewerkte aan een gesprek met werkgever, conform het advies van de bedrijfsarts. De kantonrechter oordeelt dat werknemer op deze onderdelen zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Er is niet gebleken dat hij daarvoor een deugdelijke grond had. Dit levert verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer op en daarmee een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vanwege het verwijtbaar handelen of nalaten ligt herplaatsing van werknemer in een andere functie niet in de rede. Werkgever hoeft geen deskundigenoordeel van het UWV over te leggen. Hij heeft wel een deskundigenoordeel aangevraagd, maar het UWV heeft geweigerd dat af te geven omdat het geen contact kon krijgen met werknemer. Van werkgever kan daarom in redelijkheid niet worden gevergd een deskundigenoordeel over te leggen. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Het niet meewerken aan de re-integratie door werknemer kwalificeert als *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten.

Daarom geldt er geen opzegtermijn voor werkgever. Vanwege het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is werkgever geen transitievergoeding verschuldigd .

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:7063

Zaaknummer: 12099983 \ AZ VERZ 26-5

Rechters: V. van Dam

Advocaten: P.L. Nijmeijer

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 BW