

RECHTSPRAAK

Ontbinding e-grond toegewezen. Werknemer heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld door bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, volledig onbereikbaar te zijn. Opzegtermijn en transitievergoeding vervallen.*Feiten*

Werknemer is per 1 mei 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van monteur. Op 5 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld en is hij ondanks herhaalde schriftelijke waarschuwingen structureel onbereikbaar gebleven voor werkgeefster. Ook heeft hij geen gevolg gegeven aan de adviezen van de bedrijfsarts om zijn werkzaamheden te hervatten. Werkgeefster heeft het loon per 12 januari 2026 opgeschort en per 19 januari 2026 volledig stopgezet, omdat werknemer zich niet beschikbaar stelde voor zijn werkzaamheden. Ook de arbeidsdeskundige van het UWV kon, ondanks meerdere pogingen, niet met werknemer in contact komen. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-, g- of i-grond. Zij verzoekt de rechter daarbij geen rekening te houden met de opzegtermijn en werknemer het recht op een transitievergoeding te ontnemen. Werknemer heeft geen verweerschrift ingediend en is in deze procedure niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd, wordt van de juistheid van de gestelde feiten uitgegaan. Er is een redelijke grond voor ontbinding. Werknemer is herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen niet nagekomen, ondanks schriftelijke aanmaningen van werkgeefster. Het ontbreken van een deskundigenoordeel van het UWV is een omstandigheid die, gelet op de onbereikbaarheid van werknemer, niet in de weg staat aan toewijzing van het ontbindingsverzoek. Herplaatsing ligt niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing in een geval zoals hier aan de orde, namelijk indien de werknemer zonder deugdelijke grond de wettelijke re-integratieverplichtingen weigert na te komen en werkgeefster werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden wegens verwijtbaar handelen. De gedragingen van werknemer worden bovendien als ernstig verwijtbaar aangemerkt, zodat de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn wordt ontbonden en geen transitievergoeding verschuldigd is. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5154

Zaaknummer: 12184869 \ EJ VERZ 26-122

Rechters: M.W. Eshuis

Advocaten: A.M. Takkenberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW