

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen maar er is volgens de kantonrechter geen sprake van het ‘zonder deugdelijke grond’ niet meewerken. Door ingrijpende privégebeurtenis speelden zijn beperkingen hem parten.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2019 in dienst bij werkgever als machinebediende I. Op 29 juli 2024 was werknemer arbeidsongeschikt wegens fysieke klachten. Toen is met werknemer de afspraak gemaakt dat hij via WhatsApp contact mocht houden omdat gesprekken voeren voor hem lastig is. In april 2025 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Werkgever heeft werknemer in de periode van 24 april 2025 tot en met 21 januari 2026 meermaals per brief gewaarschuwd omdat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid niet altijd bereikbaar was en soms zonder melding niet op het werk aanwezig was. Ook heeft werkgever meermaals een loonstop aan werknemer opgelegd. Werknemer kampt met een taalontwikkelingsstoornis en met een stoornis in het autismespectrum. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen (de e-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond). Werkgever heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat werknemer niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen door niet de afgesproken uren en dagen te werken. Dit gebeurt regelmatig zonder voorafgaand bericht en werknemer heeft zich niet bereikbaar gehouden voor werkgever. De gegeven waarschuwingen en toegepaste loonsancties hebben geen (blijvend) effect gehad. Werknemer voert verweer en voert samengevat aan dat zijn handelen wordt veroorzaakt door de beperkingen die hij heeft.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat het (stelselmatig) zonder deugdelijke grond daarvoor, schenden van re-integratieverplichtingen door de werknemer een redelijke grond kan zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Een verzoek dat op deze grondslag is gebaseerd, moet aan de andere kant worden afgewezen wanneer de werkgever de werknemer niet eerst schriftelijk heeft aangemaand om diens verplichtingen na te komen of de betaling van het loon heeft gestaakt. Ook moet de werkgever beschikken over een deskundigenoordeel van het UWV. Uit de door werkgever overgelegde stukken blijkt dat werkgever aan deze vereisten heeft voldaan, zodat deze afwijzingsgronden zich niet voordoen. Werkgever heeft werknemer (meermaals) aangeschreven, heeft (meermaals) betaling van het loon gestaakt en

heeft een deskundigenoordeel van het UWV in het geding gebracht. Ook is voldoende komen vast te staan dat werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Werknemer heeft de door werkgever geschetste feitelijke gang van zaken vanaf zijn ziekmelding als zodanig niet betwist. Bovendien heeft werknemer ook erkend dat hij niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. De maatregelen die werkgever heeft getroffen om werknemer ertoe te bewegen alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen hebben geen (blijvend) effect gehad en hebben niet tot het alsnog nakomen van de re-integratieverplichtingen geleid. De kantonrechter is echter van oordeel dat er in dit geval geen sprake is van het 'zonder deugdelijke grond' niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen. In 2025 bleek de moeder van werknemer ernstig ziek. Zij was daardoor niet of veel minder beschikbaar voor de begeleiding van werknemer, terwijl werknemer haar sturing juist in de belastende situatie waarin hij verkeerde, nodig had (en heeft). Met name door deze ingrijpende gebeurtenis in zijn privésituatie speelden zijn beperkingen hem parten. Zoals ook blijkt uit de hiervoor aangehaalde verklaring van de psycholoog, kwam het feit dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid niet steeds (op tijd) kwam opdagen op het werk en daarover onvoldoende communiceerde naar werkgever niet voort uit verwijtbare onwil, maar uit onmacht voortvloeiend uit zijn beperkingen. Het is werknemer dan ook niet te verwijten dat de communicatie niet verliep zoals normaal gezien mag worden verwacht van een werknemer en dat hij zich onvoldoende aan zijn re-integratieverplichtingen heeft gehouden. De conclusie is dan ook dat het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen in dit geval geen e-grond oplevert. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen niet is gebleken. Het enige dat werkgever daaraan ten grondslag heeft gelegd is de verwijtbare handeling. Zoals hierboven overwogen is de kantonrechter van oordeel dat deze er in dit geval niet is. Daarnaast heeft werkgever niet verder onderbouwd waar de verstoorde arbeidsverhouding uit zou bestaan. Werknemer heeft dit ook gemotiveerd betwist door aan te voeren dat hij het werk leuk vindt en dat hij het goed kan vinden met collega's. Werkgever heeft tot slot zelf ook aangegeven dat als werknemer op de werkvloer aanwezig is, er niets aan de hand is en dat hij tevreden zijn over het werk dat werknemer uitvoert. De conclusie is dat er geen redelijke grond is. De arbeidsovereenkomst zal niet worden ontbonden en daarmee wordt het verzoek van werkgever afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8688

Zaaknummer: 12187394 \ AZ VERZ 26-26

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: mr. V.E.H. van Santen en mr. A. van der Pol

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:658a BW en 7:660a BW