

RECHTSPRAAK

Werknemer blijft na ziekmelding onbereikbaar en weigert medewerking aan werkhervatting, ondanks waarschuwingen en loonmaatregelen - kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is sinds 13 januari 2025 in dienst bij werkgever en heeft zich op 31 maart 2026 ziek gemeld bij zijn voorman. Volgens werkgever was deze ziekmelding niet rechtsgeldig en was werknemer daarna onbereikbaar. Bij een huisbezoek op 1 april 2026 trof werkgever hem niet thuis aan. Een huisgenoot verklaarde dat werknemer in een zwembad was. Werkgever constateerde daarnaast dat werknemer zijn WhatsApp-status had gewijzigd naar een afbeelding waarop hij zich in een zwembad bevond. Volgens werkgever gaf werknemer hierover later tegenstrijdige verklaringen. Werknemer verscheen niet op een door werkgever gepland gesprek op 7 april 2026. Op 10 april 2026 berichtte werkgever dat werknemer ongeoorloofd afwezig was en dat de loonbetaling met ingang van 1 april 2026 werd opgeschort. Werknemer werd verzocht uiterlijk 13 april contact op te nemen, maar reageerde niet. Op 16 april kondigde werkgever een loonstop per 1 april en een ontbindingsprocedure aan. Werknemer kreeg nog een laatste kans om op 17 april op het werk te verschijnen. Daaraan heeft werknemer geen gehoor gegeven. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van - onder meer - verwijtbaar handelen wegens herhaalde en voortdurende werkweigering. Werknemer verscheen, hoewel deugdelijk opgeroepen, niet in de procedure en voerde geen verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Sinds 30 maart 2026 heeft hij niet meer gewerkt en niet is gebleken dat hij arbeidsongeschikt is. Hij werkt niet mee aan pogingen van werkgever om afspraken over werkhervatting te maken: hij verschijnt niet en houdt contact af. Ook de loonopschorting en de daaropvolgende loonstop hebben geen effect gehad. Daardoor kan van werkgever in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 november 2026.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8895

Zaaknummer: 12205877 \ AZ VERZ 26-35

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: Y. Yurtkap

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