

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek vanwege verwijtbaar handelen werkneemster toegewezen, omdat werkneemster haar re-integratieafspraken tijdens ziekte niet is nagekomen.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2018 in dienst bij Lush B.V. (hierna: Lush) als supervisor. Zij heeft zich op 24 december 2021 ziekgemeld. Met werkneemster zijn re-integratieafspraken gemaakt. Op 15 maart 2022 heeft Lush onder meer geconstateerd dat werkneemster geen re-integratietaken heeft opgepakt. Daarna zijn nieuwe afspraken over haar re-integratie gemaakt. Bij e-mail van 9 juni 2022 is werkneemster door Lush op het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen gewezen. Bij brief van 16 juni 2022 heeft Lush werkneemster verzocht om contact op te nemen en bij niet-nakoming hiervan is zij op een loonopschorting gewezen. In een deskundigenoordeel van het UWV van 29 juli 2022 is geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Lush verzoekt onder meer de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat in geval van ziekte van werkneemster op zowel werkgever als werkneemster wettelijke re-integratieverplichtingen rusten. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster herhaaldelijk tekort is geschoten in de op haar rustende verplichtingen. Zo was werkneemster op 3 juni 2022 telefonisch niet bereikbaar voor een gesprek met de bedrijfsarts, is zij op 19 en 20 juli 2022 niet verschenen bij beoordelingsgesprekken bij de arbodienst en heeft zij geen gehoor gegeven aan het verzoek van Lush om een planning te maken voor de thuiswerkopdrachten die zij in het kader van haar re-integratietaken diende te verrichten. Daarbij is niet gebleken dat werkneemster zich voor deze afspraken heeft afgemeld of dat zij voor de afwezigheid een geldige reden had. Op grond van de onweersproken feitelijke stellingen van Lush oordeelt de kantonrechter dat aan de zijde van werkneemster sprake is van verwijtbaar handelen en nalaten. Werkneemster is nog steeds arbeidsongeschikt wegens ziekte, maar zij weigert zonder deugdelijke grond verplichtingen na te komen en Lush heeft werkneemster schriftelijk aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen of heeft om die reden de betaling van het loon gestaakt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat daarom de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg. Nu sprake is van verwijtbaar handelen is herplaatsing niet aan de orde. Zodoende wijst de kantonrechter het verzoek van Lush toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 februari 2023. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 12-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:12521

**Zaaknummer:** 10106949 AO VERZ 22-103

**Rechters:** W. Aardenburg

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