

## RECHTSPRAAK

***Werknemer met geestelijke problemen die zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, heeft verwijtbaar gehandeld maar niet ernstig verwijtbaar. Ontbindingsverzoek toegewezen onder betaling van transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 22 maart 2018 in dienst getreden van Roompot Recreatie B.V. (hierna: Roompot) in de functie van medewerker bediening bij Roompot Beach Resort. Op 27 juni 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 18 september 2022 heeft hij zich weer beter gemeld. Op 1 december 2022 is een probleemanalyse opgesteld. Daarin staat dat werknemer arbeidsongeschikt was voor het eigen werk, maar dat er mogelijkheden waren voor aangepast werk zoals administratieve taken. Bij brief van 28 februari 2023 heeft Roompot werknemer opgeroepen zich te melden op 3 maart 2023 om een plan van aanpak op te stellen. Als werknemer niet zou verschijnen, zou Roompot een loonstop toepassen. Werknemer is niet verschenen en heeft zich evenmin afgemeld. Vanaf 3 maart 2023 is een loonstop toegepast. Op 30 maart 2023 heeft Roompot werknemer bericht dat zij zijn gedrag kwalificeerde als ernstig verwijtbaar en dat zij de arbeidsovereenkomst per 1 april 2023 ontbond. Roompot heeft dat ontslag vervolgens ingetrokken en werknemer laten oproepen bij de bedrijfsarts. Werknemer heeft die afspraak verplaatst naar 1 juni 2023. Daar is werknemer zonder afmelding niet verschenen. Op 2 juni 2023 heeft Roompot een deskundigenoordeel gevraagd over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Geoordeeld is dat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie. Roompot verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt. In dit geval is dat opzegverbod echter niet van toepassing, omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Roompot heeft onweersproken gesteld dat werknemer bij herhaling zonder goede reden heeft verzuimd mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak en om te verschijnen bij de bedrijfsarts en Roompot. De kantonrechter oordeelt dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Het handelen van werknemer kan evenwel niet geheel los worden gezien van zijn geestelijke problemen. Zijn bewindvoerder heeft ter zitting gesteld dat werknemer paranoïde en psychotisch is en daardoor fases heeft waarin hij zich opsluit en contact afhoudt. Roompot heeft daarop niet gereageerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is het aannemelijk dat werknemer door

zijn geestelijke problemen zich er niet steeds volledig van bewust was dat hij zijn re-integratieverplichtingen verzuimde. Dat betekent niet dat hem in dat verband geen verwijt kan worden gemaakt of dat zijn geestelijke problemen een deugdelijke grond opleveren om de re-integratieverplichtingen niet op te volgen, maar het maakt wel dat het verwijtbaar handelen van werknemer niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij weegt als verzachtende omstandigheid mee dat uit het door Roompot geschetste verloop volgt dat werknemer zich niet helemaal onbereikbaar heeft gehouden. Op momenten is hij wel naar de bedrijfsarts gegaan en in contact getreden met Roompot. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen met inachtneming van de opzegtermijn. Werknemer heeft ook recht op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 03-01-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:18

**Zaaknummer:** 10721518 \ AZ VERZ 23-37

**Rechters:** mr. J.A.J. van den Boom

**Advocaten:** D.N.C. Doolaee en E.A.P. Ficq

**Wetsartikelen:** 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 BW