

## RECHTSPRAAK

***Verstekverlening werknemer. Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkgever wegens herhaaldelijke schending re-integratieverplichtingen werknemer.****Feiten*

Werknemer is op 16 juni 2011 bij werkgever in dienst getreden in de functie van automonteur. Op 30 december 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft gedurende het re-integratietraject twee officiële waarschuwing gekregen voor het feit dat hij zonder enige berichtgeving niet was verschenen op drie (bel)afspraken bij de bedrijfsarts. In de brief van 31 oktober 2023 met de tweede officiële waarschuwing is werknemer opgeroepen voor een nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts. Daarbij is werknemer gewaarschuwd dat – als hij niet verschijnt – zijn recht op loondoorbetaling tijdens ziekte wordt opgeschort. Omdat werknemer geen gehoor heeft gegeven aan deze oproep, is het salaris van werknemer met ingang van 1 november 2023 opgeschort. Bij brief van 3 november 2023 heeft werkgever de loonopschorting schriftelijk aan werknemer bevestigd. In diezelfde brief is werknemer uitgenodigd voor een afspraak bij de bedrijfsarts op 10 november 2023. Werknemer is door werkgever gewaarschuwd dat als hij daarop niet verschijnt, werkgever een loonstop zal toepassen. Op 10 november 2023 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat de loonopschorting per direct wordt omgezet in een loonstop, omdat werknemer weer niet op de afspraak bij de bedrijfsarts is verschenen. In diezelfde brief heeft werkgever aangekondigd dat er een nieuwe afspraak gemaakt zal worden bij de bedrijfsarts en dat een eventueel niet-verschijnen op die afspraak gevolgen kan hebben voor het voortduren van het dienstverband van werknemer. Voorts blijkt uit het deskundigenoordeel van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer zo spoedig mogelijk te ontbinden vanwege – kort gezegd – verwijtbaar handelen (e-grond).

*Oordeel*

Werknemer is conform het Landelijk Procesreglement tijdig in kennis gesteld van het tegen hem gerichte verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de datum waarop de mondelinge behandeling van dat verzoek zou plaatsvinden. Werknemer is desondanks niet in de procedure verschenen en daarom is verstek tegen hem verleend. Werkgever heeft aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten nu werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen tijdens ziekte niet is nagekomen. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd, dient uitgegaan te worden van de juistheid van het feitencomplex dat werkgever aan zijn verzoek ten grondslag heeft gelegd.

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren deze feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. Werkgever heeft werknemer verschillende keren schriftelijk gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen en heeft de betaling van het loon gestaakt. Daarnaast heeft hij een deskundigenoordeel van het UWV overgelegd. Werkgever heeft aldus voldaan aan de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 7:671b lid 5 BW. Het opzegverbod tijdens ziekte staat daarbij niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer in de weg. De kantonrechter kwalificeert het handelen van werknemer voorts als ernstig verwijtbaar handelen, nu werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt aldus geen rekening gehouden met de opzegtermijn en wordt vastgesteld dat werknemer niet in aanmerking komt voor een transitievergoeding. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 7 maart 2024.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:3037

**Zaaknummer:** 10911686

**Rechters:** mr. W. Aardenburgen

**Advocaten:** W.G. Westerman

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