

## RECHTSPRAAK

***Werknemer werkt structureel niet mee aan zijn re-integratie.  
Werknemer is niet verschenen op de zitting en heeft niet gereageerd op  
het ontbindingsverzoek. Ontbinding vanwege verwijtbaar handelen of  
nalaten werknemer.***

*Feiten*

Werknemer is vanaf 8 mei 2023 bij werkgever in dienst in de functie van productiemedewerker. Werkgever is een uitzendbureau dat personeel detacheert bij bedrijven in de voedingsmiddelenindustrie. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond). Werkgever heeft werknemer verschillende keren een brief gestuurd waarin hij schrijft dat werknemer zijn verplichtingen moet nakomen. In de brief van 21 maart 2024 heeft werkgever gewaarschuwd dat, als werknemer zijn verplichtingen niet nakomt, het loon per 9 april 2024 wordt stopgezet. Daarop is het loon stopgezet. Werkgever heeft ook een deskundigenoordeel van het UWV overgelegd. Uit dat oordeel volgt dat het UWV vindt dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie.

Subsidiair verzoekt werkgever ontbinding omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Meer subsidiair vanwege omstandigheden die niet in de wet zijn genoemd, waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan (h-grond), dan wel een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan (i-grond). Werkgever verzoekt om de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden en om te bevestigen dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer heeft niet gereageerd op het verzoek.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet heeft gereageerd op het ontbindingsverzoek en dus ook niet heeft weersproken wat in het verzoekschrift staat. Dat betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat de feiten die daarin staan en op basis waarvan werkgever ontbinding vraagt, kloppen. Omdat er geen reactie is van werknemer, kan de kantonrechter ook niet vaststellen of werknemer mogelijk een deugdelijke reden had voor zijn gedragingen. Bij gebrek aan verweer van werknemer gaat de kantonrechter er daarom van uit dat hij geen deugdelijke grond heeft voor zijn gedragingen.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Er is namelijk voldaan aan de

voorwaarden voor ontbinding: er is een redelijke grond (verwijtbaar handelen, nu werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt), werknemer kan niet worden herplaatst en er geldt geen opzegverbod. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, wordt niet verwacht dat werkgever hem binnen een redelijke termijn kan herplaatsen in een andere passende functie. Ook geldt er geen opzegverbod meer. Het opzegverbod dat normaal gesproken tijdens ziekte geldt, is vervallen. Werkgever hoeft geen transitievergoeding aan werknemer te betalen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 03-02-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:1278

**Zaaknummer:** 11383130 VZ VERZ 24-9340

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** M.L. Boks

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:671b lid 5 BW en 7:669 lid 3 sub e BW