

## RECHTSPRAAK

***Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt toegewezen. Werkneemster heeft zich meermaals niet aan haar re-integratieverplichtingen gehouden. Gelet op het beperkte begrip van werkneemster van de situatie en haar gedeeltelijk meewerken aan de re-integratie is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.***

*Feiten*

Werkneemster is op 17 december 2018 in dienst getreden bij werkgever als medewerkster dienstverlening welzijn. Werkneemster heeft zich op 26 januari 2023 ziek gemeld. In de periode van november 2023 tot en met september 2024 is werkneemster op een aantal afspraken bij de bedrijfsarts niet verschenen. Ook is zij enkele keren niet verschenen bij cliënten van werkgever om passende arbeid te verrichten. Werkgever heeft het loon van werkneemster enkele keren opgeschort en stopgezet in verband met het niet voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. Het UWV heeft op 27 augustus 2024, op verzoek van werkgever, een deskundigenoordeel opgesteld. Het UWV heeft geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod is niet van toepassing omdat werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Er is niet gebleken dat werkneemster een deugdelijke grond had voor het niet verschijnen op meerdere afspraken bij werkgever, de bedrijfsarts en bij cliënten van werkgever. Op de mondelinge behandeling heeft werkneemster toegelicht dat zij een lastig traject ervaart vanwege problemen met haar voet. Dit neemt niet weg dat werkneemster re-integratieverplichtingen heeft. Het niet verschijnen levert verwijtbaar handelen op. Volgens werkgever kwalificeert het handelen als ernstig verwijtbaar. Werkneemster voert aan dat zij niet alles goed begrijpt, en dat zij zodoende ook haar re-integratieverplichtingen niet goed heeft begrepen. De kantonrechter constateert ter zitting dat werkneemster vragen niet goed begrijpt. Ook speelt mee dat werkneemster zich niet helemaal onbereikbaar heeft gehouden. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, wijst de kantonrechter de transitievergoeding toe. Werkgever heeft verzocht het verzoekschrift in te mogen trekken als de transitievergoeding wordt toegewezen. Artikel 7:686a lid 6 BW ziet op de billijke vergoeding, en niet op de transitievergoeding. Het is in strijd met dwingendrechtelijke arbeidsrechtelijke bepalingen als het werkgever wordt toegestaan het verzoek in te trekken als werkneemster een

transitievergoeding toekomt. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

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

**Datum uitspraak:** 28-02-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2025:1316

**Zaaknummer:** 11411612 \ AZ VERZ 24-56

**Rechters:** mr. Van den Boom

**Advocaten:** S.J. Nijssen

**Wetsartikelen:** 7:660a lid 1 sub c BW, 7:670a lid 1 BW en 7:686a lid 6 BW