

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer

Verwijtbaar, maar niet ernstig genoeg

Vaak leidt het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen door zieke werknemers tot grote frustraties bij werkgevers. Een werkgever heeft op grond van de wet immers de verplichting voor een adequate re-integratie van een zieke werknemer te zorgen. Verzuimt de werkgever deze verplichting, dan leidt dat mogelijk tot een verlenging van de 104 weken loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte met nóg eens 52 weken. Dat kan een dure 'grap' worden. Logisch dat werkgevers met enige regelmaat zieke werknemers door middel van een loonstop aansporen hun re-integratieverplichtingen na te komen als dat niet vrijwillig gebeurt.

Wat doe je als werkgever als een loonstop geen effect heeft?

In dat geval kan de werkgever een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter. Op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden als een werknemer verwijtbaar handelt, zodanig dat van een werkgever in redelijk niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Onder verwijtbaar handelen valt óók het niet naleven van de re-integratieverplichtingen van een zieke werknemer (artikel 7:660a) BW.

Kwalificeert verwijtbaar handelen ook als ernstig verwijtbaar handelen, zodat de werknemer zijn transitievergoeding prijsgeeft?

Niet altijd. In een zaak bij de rechtbank Zeeland-West-Brabant ([ECLI:NL:RBZWB:2024:18](#)) betoogde de werkgever in de ontbindingsprocedure weliswaar dat het veronachtzamen van de re-integratieverplichtingen door de zieke werknemer als ernstig verwijtbaar had te gelden. Te meer -aldus de werkgever- omdat ook het UWV in het deskundigenoordeel aangaf dat de werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie.

Volgens de kantonrechter is in deze zaak geen sprake van ernstige verwijtbaarheid van het handelen van de werknemer. Deze zieke werknemer was weliswaar regelmatig niet bereikbaar, maar heeft zich niet helemaal onbereikbaar gehouden. Op momenten is de zieke werknemer naar de bedrijfsarts geweest én heeft contact gehad met de werkgever. Bij dit oordeel houdt de kantonrechter daarnaast rekening met het feit dat gebleken is dat de zieke werknemer paranoïde psychotisch is. Door die aandoening heeft de werknemer fases waarin hij zich opsluit en geen contact onderhoudt. Door zijn aandoening was de werknemer zich niet steeds volledig bewust dat hij zijn re-integratieverplichtingen verzuimde, aldus de kantonrechter.

Oordeel: de werknemer heeft verwijtbaar gehandeld en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Het handelen is echter niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar, dus de werknemer krijgt wel de wettelijke transitievergoeding. Overigens moet de werknemer de

proceskosten van de werkgever betalen, vanwege het verwijtbare handelen.

Tip

Houd er als werkgever rekening mee dat de kantonrechter niet zonder meer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaat als een werknemer zich niet aan de re-integratieverplichtingen houdt. De werkgever moet de werknemer eerst schriftelijk manen tot nakoming van de re-integratieverplichtingen, als dat geen effect heeft, een loonstop toepassen én bij het ontbindingsverzoek een deskundigenoordeel van het UWV overleggen.

Datum

01 februari 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager