

Haastige spoed is zelden goed: werkgever heeft te voorbarig een ontbindingsverzoek ingediend

Beschrijving

Als een werknemer niet meewerkt aan re-integratie, dan kan dat een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt in dat geval niet. De kantonrechter toetst bij het ontbindingsverzoek o.a. of de werkgever de zieke werknemer wel afdoende heeft gewezen op zijn/haar verplichtingen tijdens ziekte. De werkgever kan dus niet te voortvarend zijn met het indienen van een ontbindingsverzoek vanwege het niet meewerken van een zieke werknemer aan de re-integratie.

Dat volgt ook uit de uitspraak van de rechtbank Limburg van 5 februari 2026 ([ECLI:NL:RBLIM:2026:1237](#)). In deze kwestie heeft een werknemer zich ziekgemeld nadat hij door een collega bedreigend werd toegesproken en door diezelfde collega zou zijn bedreigd met een stanleymes. De bedrijfsarts koppelt aan de werkgever terug dat de werknemer is aangemeld voor een behandeltraject en dat er probleemoplossende gesprekken moeten komen onder leiding van een mediator.

Werknemer wil niet meewerken aan mediation voordat het behandeltraject is afgerond. Zodoende heeft de werkgever werknemer aangemeld voor een afspraak bij een psycholoog. De werknemer is â?? zonder kennisgeving â?? niet verschenen bij die afspraak. De bedrijfsarts herhaalt in een latere terugkoppeling opnieuw het advies voor mediation. Werknemer herhaalt daarbij dat hij eerst het behandeltraject wenst te doorlopen, omdat het incident op de werkvloer traumaâ??s uit zijn oorlogsverleden heeft getriggerd.

De werkgever vraagt daarop een deskundigenoordeel aan bij het UWV, waarbij het UWV oordeelt dat de werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Vervolgens start de behandeling van de werknemer en wordt de mediation na Ã©Ã©n sessie (!) succesvol afgerond. De werknemer verschijnt diverse keren nadien niet op geplande afspraken bij de bedrijfsarts, omdat sprake is van een terugval door de traumabehandeling. Op een door werknemer aangevraagd deskundigenoordeel geeft het UWV aan dat de werknemer opnieuw door de bedrijfsarts gezien moet worden, omdat het niet verschijnen bij de bedrijfsarts mogelijk het gevolg is van zijn ziekte.

Dat gebeurt niet. De werkgever stopt de loonbetaling en dient een ontbindingsverzoek in, omdat de werknemer onvoldoende meewerkt aan re-integratie.

Dat is te snel volgens de kantonrechter:

Als goed werkgever had de werknemer opnieuw bij de bedrijfsarts uitgenodigd moeten worden nu de werkgever ervan op de hoogte was dat het niet goed met de werknemer ging en er (nieuwe) medische informatie bekend was, waaruit zou kunnen volgen dat het niet nakomen van afspraken mogelijk het gevolg is van ziekte.

Nu werkgever dit niet heeft gedaan, heeft zij te snel gehandeld zoals zij heeft gedaan.

Daarom oordeelt de kantonrechter dat nu (nog) niet worden gezegd dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld, door zonder deugdelijke grond niet bij de bedrijfsarts te verschijnen en door zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen.

Ook het ontbindingsverzoek op grond van een verstoorde arbeidsrelatie wordt afgewezen door de kantonrechter: zolang de bedrijfsarts zich aan de hand van de (nieuwe) medische gegevens en de uitspraak van het UWV niet heeft uitgelaten over re-integratie inspanningen, is er geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, waardoor voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet kan worden geleverd van de werkgever.

Kortom: haastige spoed is zelden goed, zeker in situaties waarin een werkgever een zieke werknemer wil ontslaan en het niet-meewerken aan re-integratie medisch gezien genuanceerd ligt.

Categorie

1. Blogs

Tags

1. deskundigenoordeel
2. ontbinding
3. ontslag
4. opzegverbod
5. re-integratie
6. verwijtbaar handelen

Datum aangemaakt

24 februari 2026

Auteur

stheijtlager

default watermark