

## RECHTSPRAAK

***Staat het opzegverbod wegens ziekte aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg? De rechtbank heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, het hof draait die beslissing terug.****Feiten*

Werkneemster was sinds 9 april 2016 bij werkgever in dienst, laatstelijk als purser. Zij heeft verlof gevraagd op een dag waarop zij was ingeroosterd, omdat zij de bruiloft van haar oom wilde bijwonen. Werkgever heeft het verlof geweigerd. Toen werkneemster hierover met haar leidinggevende sprak, heeft zij aangekondigd dat zij zich ziek zou melden als het verlof niet alsnog werd gegeven. Daarop heeft haar leidinggevende gezegd dat een onterechte ziekmelding consequenties zou hebben. Prompt daarop heeft werkneemster zich ziek gemeld. In een later gesprek heeft werkneemster erkend dat zij zich onterecht had ziek gemeld. Werkgever heeft om deze reden verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. Werkgever stelt dat werkneemster haar heeft voorgelogen door zich valselijk ziek te melden, nadat haar verlofaanvragen waren afgekeurd. Volgens werkgever heeft werkneemster bewust en weloverwogen het risico genomen dat als hij geconfronteerd zou worden met nog meer afmeldingen, er vluchten vertraagd of geannuleerd zouden moeten worden, met alle financiële gevolgen van dien. Volgens werkgever is het vertrouwen in werkneemster ernstig geschaad. De kantonrechter heeft het gedrag van werkneemster als verwijtbaar aangemerkt en de arbeidsovereenkomst ontbonden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan de ontbinding in de weg stond. De kantonrechter was van oordeel dat er onvoldoende onderbouwing was om het beroep op het opzegverbod te honoreren. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het opzegverbod aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Werkneemster is van 3 mei 2023 tot 5 juli 2023 arbeidsongeschikt geweest en vervolgens weer vanaf 24 juli 2023. Het incident heeft plaatsgevonden op 13 juli 2023. Uit de probleemanalyse van 9 juni 2023 blijkt dat werkneemster (onder andere) beperkingen had op het gebied van sociaal-emotioneel functioneren. Volgens werkgever moet ervan uitgegaan worden dat die beperkingen niet meer aanwezig waren op 13 juli 2023, omdat werkneemster nadien haar werk volledig heeft hervat en zij dus weer volledig arbeidsgeschikt was, en omdat in het advies van de arboverpleegkundige van 17 augustus 2023 alleen melding wordt gemaakt van fysieke beperkingen en niet van beperkingen op sociaal-emotioneel gebied. Werkgever heeft in dit verband ook nog aangevoerd dat werkneemster tijdens het gesprek op 17 juli 2023 heel

onbewogen was. Volgens een schriftelijke verklaring van de leidinggevende reageerde werkneemster op een zakelijke manier, zonder enige emotie. Volgens een schriftelijke verklaring van de HR Business Partner heeft werkneemster meerdere keren herhaald dat zij op 13 juli 2023 niet ziek was en dat het een bewuste keuze is geweest om het zo aan te pakken. Het hof kan niet uitsluiten, en acht zelfs aannemelijk, dat werkneemster niet alleen kampte met fysieke beperkingen, maar ook met sociaal-emotionele beperkingen in de periode tussen 5 juli en 24 juli 2023. Dat de arboverpleegkundige daarvan op 17 augustus 2023 geen melding heeft gemaakt, is te verklaren doordat fysieke problemen op dat moment de overhand hadden en er op dat moment onderzoeken liepen bij de gynaecoloog. Het hof acht in dit verband de verklaring van de GZ-psycholoog van groot belang. Aangezien de GZ-psycholoog spreekt over een toename van stemmingsklachten vanaf juni 2023, volgt het hof werkneemster in haar standpunt dat zij op 13 juli 2023 onder invloed daarvan heeft gereageerd op de beslissing van werkgever om haar verlof niet goed te keuren. Hoewel werkneemster op dat moment weer aan het werk was, acht het hof voldoende aannemelijk, mede gelet op wat werkneemster daarover heeft aangevoerd in de stukken en gelet op haar verklaring op de zitting, dat de beslissing van werkgever om haar geen verlof te verlenen (een beslissing die voor werkneemster erg belangrijk was) haar zozeer uit haar evenwicht heeft gebracht, dat zij haar beslissing om zich ziek te melden heeft genomen onder invloed van de door de GZ-psycholoog beschreven stemmingsklachten. Kortom, het hof acht aannemelijk dat werkneemster ten tijde van haar ziekmelding kampte met psychische klachten, wellicht zelfs nog niet volledig hersteld was van haar eerdere arbeidsongeschiktheid, die bijna twee maanden had geduurd (ziekmelding 3 mei 2023) maar in elk geval onder invloed van haar psychische klachten heeft gehandeld toen zij zich ziek meldde. Van deze klachten was nog steeds sprake op het moment van het indienen van het ontbindingsverzoek. De arbeidsovereenkomst wordt hersteld.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2024:1871

**Zaaknummer:** 200.336.588\_01

**Rechters:** M. van Ham, M. van der Schoor en C.J. Frikkee

**Advocaten:** mr. S.V. Rutgers

**Wetsartikelen:** 7:671b BW