

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek zorginstelling op e- of g-grond afgewezen vanwege verband met opzegverbod tijdens ziekte.****Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2020 in dienst getreden bij de stichting Aafje Thuiszorg Huizen Zorghotels (hierna: Aafje). Zij heeft de functie van verzorgende IG. Werkneemster is thans arbeidsongeschikt. Aafje verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e- dan wel de g-grond. Aafje voert daartoe kort gezegd aan dat sprake is van een dienstverband waarin incidenten elkaar opvolgen en werkneemster structureel voorschriften niet naleeft.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is gedurende haar dienstverband meerdere malen (langdurig) afwezig geweest wegens zwangerschap en arbeidsongeschiktheid. Ook op dit moment is sprake van arbeidsongeschiktheid. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt en het verzoek tot ontbinding in beginsel niet kan worden ingewilligd. Volgens Aafje kan de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, omdat haar verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter overweegt in dat kader dat, wanneer de incidenten die Aafje ter onderbouwing opsomt nader worden beschouwd, blijkt dat een deel hiervan plaatsvond tijdens arbeidsongeschiktheid, dan wel gaat over voorschriften bij ziekte of over de communicatie tijdens afwezigheid wegens ziekte. Zo is werkneemster bijvoorbeeld op 22 april 2022 overgeplaatst naar een andere afdeling, maar dit gebeurde tijdens een periode van re-integratie en in overleg met haar leidinggevende. Maar bijvoorbeeld ook de vakantieaanvraag die in juni 2022 te laat zou zijn ingediend, kan niet los worden gezien van arbeidsongeschiktheid. Werkneemster was op dat moment immers pas net weer hersteld na een periode van bijna twee jaar arbeidsongeschiktheid. Ook stelt Aafje dat werkneemster zich na een afgewezen vakantieaanvraag ten onrechte heeft ziekgemeld, maar deze stelling van Aafje wordt niet ondersteund door een oordeel van de bedrijfsarts. Integendeel, de bedrijfsarts heeft werkneemster (kennelijk) ook arbeidsongeschikt verklaard, zo blijkt uit een gespreksverslag van 22 september 2023. Uit de gespreksverslagen kan in algemene zin worden afgeleid dat vanaf de zomer van 2022 bij de leidinggevenden frustratie is ontstaan over de houding en het gedrag werkneemster. In een verslag van 13 juni 2022 valt te lezen dat voor de leidinggevenden 'het vertrouwen er niet meer is'. Die frustratie is op zich niet onbegrijpelijk, maar is tegelijkertijd op veel momenten niet los te zien van de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Kortom, er is in dit geval sprake van een verband met het opzegverbod en

daarom kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 16-08-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:7606

**Zaaknummer:** 11083074 VZ VERZ 24-4599

**Rechters:** J.C. Halk

**Advocaten:** mr. dr. P. Kruit en Y.E. Palit

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