

## RECHTSPRAAK

***Ontslagbescherming artikel 1639h lid 3 BW (opzegverbod tijdens ziekte) heeft mede ten doel de werknemer te vrijwaren van psychische druk die een ontslagaanzegging tijdens ziekte kan veroorzaken.***

## Feiten

Werknemer is op 3 april 1978 als slager in dienst getreden bij werkgever. Werkgever, die werknemer een gebrek aan samenwerking verweet, heeft de arbeidsovereenkomst op 3 juli 1981 opgezegd. Daartoe was hem door de directeur van het GAB te Alkmaar toestemming verleend. Omdat werknemer op 3 juli 1981 ziek was, heeft werkgever de dienstbetrekking (alvast) opgezegd tegen 19 augustus 1981 c.q. de datum gelegen vier weken na die waarop werknemer zich beter had gemeld (zijnde 22 juli 1981). Werknemer heeft vervolgens de nietigheid van het ontslag ingeroepen (vanwege het opzegverbod tijdens ziekte) en op grond daarvan een verklaring voor recht gevorderd dat hij nog immer in dienst is bij werkgever, met doorbetaling van loon. De kantonrechter heeft weliswaar de door werkgever gedane opzegging tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer nietig geacht, maar overwoog ook dat dit nietige ontslag kon worden omgezet in een geldig ontslag tegen de eerstvolgende ‘mogelijke’ datum. De arbeidsongeschiktheid van werknemer is immers op enig moment tot een einde gekomen, terwijl de voor dat tijdstip ‘subsidiar’ gedane opzegging rekening heeft gehouden met de alsnog in acht te nemen opzegtermijn. De kantonrechter achtte het niet aannemelijk dat het de bedoeling van de wetgever is geweest om in een dergelijke situatie de werkgever te verplichten opnieuw (haastig) een ontslagvergunning aan te vragen. In hoger beroep oordeelde de rechtbank gelijkloidend. Werknemer heeft tegen het vonnis van de rechtbank beroep in cassatie ingesteld.

## Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De rechtbank gaat er klaarblijkelijk van uit dat artikel 1639h lid 3 BW de zieke werknemer slechts beoogt te beschermen tegen een ontslag dat wegens zijn ziekte wordt gegeven, alsmede tegen verkorting van de termijn die de werknemer voor sollicitatie overblijft. Dit uitgangspunt is onjuist. Het is in strijd met de duidelijke bewoordingen van die bepaling en miskent dat de bepaling mede ten doel heeft de werknemer te vrijwaren van de psychische druk welke een ontslagaanzegging tijdens zijn ziekte kan veroorzaken. Nu de bepaling mede een bescherming van de werknemer in voege als voormeld ten doel heeft, kan niet worden aangenomen dat de uit het niet in acht nemen van artikel 1639h lid 3 voortvloeiende nietigheid van de beëindiging, bedoeld in artikel 1639o lid 5, kan worden ontgaan door een tijdens ziekte gedane opzegging te voorzien van het voorbehoud dat de dienstbetrekking pas zal eindigen nadat, na het herstel van de werknemer, de wettelijke

opzegtermijn, te rekenen vanaf de datum van het herstel, zal zijn verstreken. Voor zover het middel zich keert tegen het andersluidend oordeel van de rechtbank, is het gegrond. Voor het overige behoeft het geen bespreking. De Hoge Raad vernietigt het vonnis van de rechtbank en verwijst de zaak naar het Hof Amsterdam ter verdere behandeling en beslissing.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 24-10-1986

**ECLI:** ECLI:NL:HR:1986:AC9536

**Zaaknummer:** 12711

**Rechters:** Ras, Martens, Van den Blink, Roelvink en Boekman

**Advocaten:** R.A.A. Duk en E. van Staden ten Brink

**Wetsartikelen:** 1639h lid 3 BW en 7:67o BW