

RECHTSPRAAK

Gelet op de bevindingen van de bedrijfsarts staat het opzegverbod aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg.*Feiten*

Werkneemster is per 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster exploiteert een onderneming die bijlessen en huiswerkbegeleiding biedt. Werkneemster is bestuurder van de voormalig aandeelhouder van werkgeefster. Op 26 januari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij is vanaf dat moment minder gaan werken voor werkgeefster. In maart 2024 is zij volledig uitgevallen. Bij brief van 16 december 2024 heeft de gemachtigde van werkgeefster aan werkneemster gemeld dat werkgeefster het dienstverband wilde beëindigen vanwege het wijzigen van haar urenaantal in de salarisadministratie door werkneemster, het vervalsen van het addendum, het creëren van een onveilig situatie voor twee andere werknemers en het aan hen geven van waarschuwingen. Werkgeefster heeft werkneemster aangeboden om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen, wat werkneemster heeft geweigerd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h- en/of de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft zich ziek gemeld op 26 januari 2024, dus voordat het ontbindingsverzoek door de kantonrechter is ontvangen. Zij is op dit moment nog steeds arbeidsongeschikt vanwege ziekte. Hierdoor geldt het opzegverbod tijdens ziekte. Werkgeefster stelt dat haar ontbindingsverzoek toch kan worden ingewilligd, omdat het geen verband houdt met de ziekte/arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De kantonrechter overweegt dat aangezien werkgeefster het ontbindingsverzoek doet en zij zich daarbij beroept op de afwijking van de hoofdregel, op haar de last rust om daarvoor voldoende te stellen en zonodig te bewijzen. Werkgeefster slaagt daar niet in vanwege het navolgende. Werkgeefster heeft alle ontslaggronden voor het ontbindingsverzoek gebaseerd op dezelfde omstandigheden, namelijk: (a) het wijzigen van het urenaantal in de salarisadministratie door werkneemster, (b) het vervalsen van een addendum, (c) het creëren van een onveilig situatie voor twee andere werknemers en (d) het hen ten onrechte waarschuwingen geven. In het oudste (overgelegde) verslag van de bedrijfsarts van 23 juli 2024 heeft de bedrijfsarts vermeld dat werkneemster veel last heeft van verschijnselen van de luchtwegen die hebben geleid tot energetische beperkingen. Aannemelijk is dat de energetische beperkingen een negatief effect hebben gehad op de communicatie, waardoor de onenigheid met andere werknemers heeft kunnen ontstaan en de discussie over (het wijzigen van) het urenaantal van werkneemster kon voortduren en later over de beweerdelijke vervalsing van het addendum. Volgens de

bedrijfsarts zijn er immers beperkingen op het sociaal vlak voor werknemster; prikkels op kantoor zijn te veel en er zijn problemen met gesprekken voeren en aandacht vasthouden. Verder constateert de bedrijfsarts dat door tegenslagen vanwege de energetische beperkingen de omgang met conflicten en het uiten van gevoelens beperkt is. Naar het oordeel van de kantonrechter wijst dat wel degelijk op verband tussen de omstandigheden voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de arbeidsongeschiktheid van werknemster. Ten aanzien van de discussie over het urenaantal overweegt de kantonrechter dat werkgeefster niet wordt gevolgd in haar stelling dat werknemster het addendum heeft vervalst. Werkgeefster stelt daarvoor dat dit blijkt uit de metadata van het als pdf-bestand toegezonden addendum. Werknemster heeft dat gemotiveerd betwist. Zij heeft toegelicht dat de metadata er slechts inzicht in geven wanneer het pdf-bestand is aangemaakt, maar dat het niets zegt over de datum dat het addendum is opgemaakt en ondertekend. Gelet op die gemotiveerde betwisting was een redengevende reactie van werkgeefster op zijn plaats geweest. Werkgeefster heeft daarop niet gereageerd. Zij heeft haar stelling over het vervalsen van het addendum onvoldoende gehandhaafd, zodat dat wordt gepasseerd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld. In het tegenverzoek wordt de loonvordering van werknemster gedeeltelijk toegewezen en worden partijen in de proceskosten gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4558

Zaaknummer: 11609373 AZ VERZ 25-16 (E)

Rechters: mr. Luijks

Advocaten: A.A. Slager en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:671b lid 9 onder a BW