

RECHTSPRAAK

Is er sprake van een opzegverbod wegens OR-lidmaatschap en/of arbeidsongeschiktheid en is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever? Bekrachtiging beschikking kantonrechter.*Feiten*

Werkneemster is op 15 januari 2020 voor bepaalde tijd in dienst getreden van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV), bij de divisie handhaving in de functie van handhavingsdeskundige. Zij was fulltime werkzaam tegen een salaris van € 4.040,19 per maand, excl. emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst was de Cao UWV van toepassing. Werkneemster is ruim drie weken na indiensttreding ziek uitgevallen in verband met (onder meer) een CVA (beroerte). Zij ondervond als gevolg daarvan diverse klachten. Op 28 februari 2021 meldde zij zich volledig hersteld. Medio 2022 is werkneemster aangesteld als lid van de onderdeelcommissie van de ondernemingsraad (hierna: OC-lid). Het UWV verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op (primair) de g-grond, met toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster is met diverse personen binnen werkgeefster in conflict geraakt, onder wie achtereenvolgens drie leidinggevenden. Partijen hebben tot drie keer toe mediation ingezet, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 augustus 2025 en het UWV veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 8.1778,13 bruto. De kantonrechter overwoog dat er weliswaar sprake was van een opzegverbod wegens het lidmaatschap van de OC, maar dat het verzoek daarmee geen verband houdt. Volgens de kantonrechter was er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, waardoor een vruchtbare samenwerking niet meer tot de mogelijkheden behoort. Werkneemster verzoekt in hoger beroep onder meer (i) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst in strijd met het opzegverbod is geëindigd, (ii) herstel van de arbeidsovereenkomst, (iii) betaling van een schadevergoeding en (iv) een billijke vergoeding van € 95.000 bruto.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Als het hof zou menen dat werkneemster nog wel arbeidsongeschikt was ten tijde van het ontbindingsverzoek, dan heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat dit verzoek geen verband hield met die arbeidsongeschiktheid. Als de feiten en omstandigheden die verband houden met de arbeidsongeschiktheid worden weggedacht, is er nog voldoende over om tot een verstoorde arbeidsverhouding te concluderen. De kiem van het conflict ligt bij de problemen die zijn ontstaan tussen werkneemster en haar teamleider, nadat zij op eigen verzoek naar zijn team was overgeplaatst en toegetreden was tot de OC. Het hof overweegt dat – hoewel uit het advies van de bedrijfsarts volgt dat werkneemster nog steeds

bepkeringen ervoer – op dat moment volgens diezelfde arts geen sprake meer was van ziekte of gebreken die aan volledige hervatting in de eigen functie in de weg stonden. Waar het om gaat voor de vraag of er sprake is van een opzegverbod, is of werknemster op 18 maart 2025 (de datum van het ontbindingsverzoek) geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Bij gebreke van een deskundigenoordeel of second opinion, vormt het advies van de bedrijfsarts van 5 november 2024 een sterke aanwijzing dat zij op die datum arbeidsgeschikt was. Het hof overweegt, dat hoewel aan werknemster kan worden toegegeven dat haar toetreding tot de OC het moment is geweest waarop de verstoring van de arbeidsverhouding is geëscaleerd, het hof niet kan vaststellen dat deze verstoring samenhangt met dit lidmaatschap. Naar het oordeel van het hof is de verstoring van de arbeidsrelatie veeleer het gevolg van het grote wantrouwen waarmee werknemster (managers/leidinggevenden, maar ook artsen van) het UWV tegemoet is getreden. Daardoor heeft zij iedere actie van (managers/leidinggevenden van) het UWV als negatief ervaren en daarop gehandeld, naar het oordeel van het hof, zonder dat daarvoor voldoende grond bestaat. Het hof onderschrijft het standpunt van het UWV: nu werknemster in eerste aanleg heeft erkend dat de arbeidsrelatie verstoord is en herplaatsing een gepasseerd station is, ligt – zonder nadere toelichting over wat de situatie inmiddels anders maakt – herplaatsing niet in de rede. Het hof overweegt dat er geen sprake is van een ontbinding ondanks een opzegverbod, en dat ook overigens geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van UWV. Voor een schadevergoeding wegens privacyschending is dan volgens het hof geen plaats, daargelaten hoe deze vergoeding zich verhoudt tot de gevorderde billijke vergoeding. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van het UWV is er ook geen reden om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:557

Zaaknummer: 200.359.733/01

Rechters: M.J. van der Ven, R.G.C. Veneman en B. Barentsen

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en E.C. van Fenema

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW