

RECHTSPRAAK

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen omdat de door werkgever gestelde omstandigheden zich niet laten abstraheren van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2021 in dienst bij werkgeefster en is werkzaam als teamleider financiële administratie. Werknemer heeft zich op 22 mei 2025 ziekgemeld wegens burn-outklachten. Volgens werkgeefster was er voor de ziekmelding van werknemer sprake van een verstoorde relatie. Werkgeefster heeft de indruk dat werknemer het gesprek met werkgeefster over zijn functioneren uit de weg gaat en gevluht is in een ziekmelding. Werkgeefster vindt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen als een werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Het verzoek tot ontbinding is ingediend na de ziekmelding, zodat een opzegverbod gold. Dit brengt mee dat artikel 7:671b lid 6 onder a BW vergt dat onderzocht wordt of het ontbindingsverzoek volledig kan worden geabstraheerd van de feiten en omstandigheden waar het betreffende opzegverbod betrekking op heeft. De kantonrechter overweegt dat niet aannemelijk is dat werknemer is 'gevlucht' in ziekte toen werkgeefster op 28 april 2025 kritiek op zijn functioneren uitte. Dat er op dat moment al sprake was van een verstoring van de arbeidsverhouding, zoals werkgeefster stelt, blijkt nergens uit. Enkel kritiek op functioneren betekent immers nog niet dat de relatie meteen is verstoord. Werkgeefster geeft vervolgens aan dat werknemer na zijn ziekmelding niet voldoende aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Aannemelijk is dat de burn-out van werknemer invloed heeft gehad op zijn functioneren en op zijn (uitstel)gedrag na de ziekmelding. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij traag reageert, maar dat is juist wat de bedrijfsarts aangeeft. De communicatie verloopt traag. Dit heeft betrekking op de ziekte van werknemer. Hieruit volgt dat niet kan worden aangenomen dat de door werkgeefster aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden geen verband houden met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Ook als het opzegverbod niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg zou staan, kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden. Niet is komen vast te staan dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond) en niet is gebleken van voldoende overige omstandigheden (h-grond), zodat van een combinatie van deze niet

voldragen gronden (i-grond) geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2444

Zaaknummer: 12095048 \ ME VERZ 26-17 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.G.G. de Bruin en H. Aydemir

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW en 7:671b BW