

RECHTSPRAAK

Drechterland B.V. verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werknemer geen werkzaamheden verricht terwijl het UWV heeft geoordeeld dat hij niet arbeidsongeschikt is. Ontbindingsverzoek ook in hoger beroep afgewezen omdat werknemer wel degelijk arbeidsongeschikt is.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 april 1999 in dienst bij Drechterland B.V. (hierna: Drechterland), een tandartspraktijk, als mondhygiënist. Aanvankelijk bedroeg de duur van de arbeidsovereenkomst van werknemer 14 uur per week. Drechterland heeft, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer tegen 30 mei 2021 opgezegd onder aanbieding van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor 8 uur per week en uitbetaling van de (partiële) transitievergoeding. Vervolgens is werknemer een procedure tegen Drechterland begonnen met als inzet een hogere transitievergoeding en de vaststelling dat het door hem in 2019 verdiende variabele loon ook zijn vaste loon zou worden. Zijn vorderingen zijn zowel door de rechtbank als door het Hof Amsterdam afgewezen. Op 28 mei 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld en sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Op 8 maart 2023 heeft werknemer een WIA-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft deze aanvraag afgewezen. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van Drechterland omdat werknemer hardnekkig zou hebben geweigerd zijn werkzaamheden te hervatten afgewezen, omdat op basis van de rapportages van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts kon worden vastgesteld dat er bij werknemer wel sprake was van ziekte of gebrek. Anders dan Drechterland stelt, betekent de vaststelling in de medische rapportage van de verzekeringsarts dat er 'geen marginale belastbaarheid is'.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof bekrachtigt de beslissing van de kantonrechter en oordeelt dat werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is voor de eigen werkzaamheden, zodat er geen sprake is van verwijtbaar handelen door het niet hervatten van de werkzaamheden. Er moet worden aangesloten bij het ziektebegrip van artikel 19 Ziektewet en artikel 7:629 BW. Beslissend is niet of de werknemer zijn beroep in het algemeen kan uitoefenen, maar of hij de bedongen arbeid bij zijn eigen werkgever kan verrichten. Er is nog altijd sprake van een arbeidsconflict, terwijl de verzekeringsarts heeft geconstateerd dat er sprake is van ziekte of gebrek waarbij beperkingen in het omgaan met conflicten spelen. De WIA-beoordeling kent een ander toetsingskader, waardoor hieruit niet kan worden afgeleid dat werknemer geschikt

is voor een terugkeer. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1628

Zaaknummer: 200.359.075

Rechters: R.L. de Graaff, A.L. Bervoets en E. Verhulp

Advocaten: B. van Kasteel en A. Tel

Wetsartikelen: 7:629 BW