

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding op de e-, g- en i-grond in de weg. Het ontbindingsverzoek hangt ‘naadloos’ samen met de arbeidsongeschiktheid. Ook is niet gebleken dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer zou zijn.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster (hierna: de gemeente) in een leidinggevende functie. Sinds 18 augustus 2024 is werknemer arbeidsongeschikt. Uit onderzoek naar het functioneren van het Sociaal Domein binnen de organisatie volgt onder meer dat in het najaar van 2024 sprake was van een verwaarloosde organisatie en een gebrek aan leiderschap. Naar aanleiding van deze uitkomsten is de gemeente in gesprek gegaan met werknemer. Na een kort moment van reflectie heeft werknemer interesse getoond in een hogere managementpositie. Niet veel later kreeg hij echter te horen dat er voor hem geen plek meer is binnen de organisatie. Werknemer is vervolgens vrijgesteld van werk, terwijl hij op dat moment (nog steeds) volledig arbeidsongeschikt is. De gemeente heeft vervolgens een voorstel gedaan om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen, maar werknemer heeft zich daartegen verzet. Gesprekken op advies van de bedrijfsarts kwamen niet van de grond. Werknemer heeft vervolgens op diverse manieren de aandacht van derden gevraagd voor het feit dat de gemeente enkel focust op beëindiging van zijn dienstverband, terwijl werknemer herhaaldelijk heeft aangegeven te willen re-integreren in spoor 1 en de gemeente dit vanaf het eerste moment heeft uitgesloten. De geadviseerde mediation heeft geen aanvang genomen. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- en i-grond, nadat werknemer op LinkedIn berichten had geplaatst over de ontstane situatie. Werknemer doet een beroep op het opzegverbod tijdens ziekte. Volgens de gemeente zou echter sprake zijn van een uitzonderings situatie zoals opgenomen in artikel 7:671b lid 6 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat aan de ontbinding in de weg. De arbeidsongeschiktheid kan namelijk niet worden geabstraheerd van het ontbindingsverzoek. Het opzegverbod tijdens ziekte beoogt de werknemer te beschermen tegen een ontslag wegens ziekte en tegen verkorting van de termijn voor het vinden van ander werk, en heeft mede ten doel de werknemer te vrijwaren van de psychische druk die een ontslagaanzegging tijdens zijn ziekte kan veroorzaken. Alleen als de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft en die

omstandigheden op zichzelf voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond, is voldaan aan de wettelijke voorwaarde dat er 'geen verband' is. Alle verwijten die de gemeente ten grondslag heeft gelegd aan haar ontbindingsverzoek hangen naadloos samen met de arbeidsongeschiktheid en de daarbij behorende re-integratieverplichtingen. Het conflict is bovendien ontstaan door een eenzijdig besluit van de gemeente om spoor 1 re-integratie uit te sluiten, waar werknemer zich tegen is gaan verzetten. Daarnaast is niet gebleken dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer is. Van een uitzonderingssituatie is dus geen sprake. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. De gemeente wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4187

Zaaknummer: 12201926 \ LE VERZ 26-21 BW 31650

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: P.A.L. de Jong en V.C. van der Velde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 6 BW