

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2023 in dienst bij werkgeefster in de functie van schoonheidsspecialiste en pedicure. Haar loon bedraagt € 2.100 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten, bij een arbeidsomvang van 23 uur per week. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst opgemaakt en er is geen cao van toepassing. Werkneemster raakt vanaf 2025 lichamelijk en psychisch ziek en is vanaf januari 2026 volledig arbeidsongeschikt. Werkgeefster besloot tijdens haar ziekte de loondoorbetaling terug te brengen van 100% naar 70%. Op 2 maart 2026 heeft zich op de werkvloer een incident voorgedaan. Werkneemster heeft haar werk ruim voor het einde van de dienst verlaten. Vervolgens is zij tot nader order geschorst. Op 13 maart 2026 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen waarbij de re-integratie en het plan van aanpak onderwerp van gesprek waren. Aan het eind van het gesprek is werkneemster een (concept)vaststellingsovereenkomst voorgelegd. De schorsing is gehandhaafd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van werkgeefster heeft werkneemster herhaaldelijk toerekenbaar verwijtbaar gehandeld. Werkneemster stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en doet een beroep op het opzegverbod wegens ziekte. Subsidiair verzoekt werkneemster onder meer een billijke vergoeding van bijna € 278.000 bruto.

*Oordeel**Opzegverbod en geen verwijtbaar gedrag werkneemster*

Hoewel het opzegverbod in deze situatie van toepassing is, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden, omdat voortzetting van het dienstverband volgens de kantonrechter niet in haar belang was en haar herstel waarschijnlijk zou belemmeren. De kantonrechter is van oordeel dat er onvoldoende bewijs is voor de stelling dat werkneemster zich onacceptabel had gedragen. Het incident van 2 maart 2026 werd mede verklaard door haar psychische toestand en ziekte.

Ernstig verstoorde arbeidsrelatie en verwijtbaar gedrag werkgeefster

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onvoldoende rekening te houden met de psychische problemen van werkneemster,

werkneemster na het incident te schorsen en feitelijk op een beëindiging van het dienstverband aanstuurde en ten onrechte het salaris te verlagen naar 70% en de functie van werkneemster al in te vullen met een nieuwe medewerker.

Vergoedingen en verplichtingen

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 13.700 bruto. Ook dient werkgeefster tijdens ziekte het loon op basis van 100% te betalen, omdat uit de praktijk binnen het bedrijf bleek dat werknemers bij ziekte altijd volledig werden doorbetaald.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8227

Zaaknummer: 12199266 \ AZ VERZ 26-65

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: R.W.J.L. Loonen en S.C. Hoogeveen

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671 BW en 7:686a BW