

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte staat in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond. Alhoewel werknemer zich heeft ziekgemeld nadat het verzoek tot het verlenen van een ontslagvergunning was ingediend bij het UWV, was hij voorafgaand al arbeidsongeschikt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2016 in dienst bij werkgeefster. Op 22 september 2025 heeft werkgeefster voor werknemer een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden ingediend bij het UWV. Op 7 oktober 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Het UWV heeft op 6 maart 2026 de ontslagaanvraag afgewezen omdat er sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte. Het UWV heeft onder meer het volgende geoordeeld: “(...) Afgaande op de overgelegde verklaringen van de door werknemer ingeschakelde verzekeringsarts en de verzekeringsarts UWV is het voor ons aannemelijk dat werknemer al arbeidsongeschikt was op het moment dat de ontslagaanvraag werd ingediend (...)” Op 30 april 2026 heeft werkgeefster een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer ingediend bij de rechtbank. Werknemer is nog steeds arbeidsongeschikt wegens ziekte.

*Oordeel**De a-grond*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er wordt niet aan ontbinding van een arbeidsovereenkomst op de a-grond toegekomen als er sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Het opzegverbod geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen *nadat* het verzoek tot het verlenen van een ontslagvergunning is ingediend bij het UWV. Werknemer wijst erop dat het moment waarop hij arbeidsongeschikt was als gevolg van ziekte niet pas het moment van de ziekmelding was, maar dat het al eerder is gelegen. Nu de kantonrechter geen reden heeft om te twijfelen aan de verklaringen van de door werknemer overgelegde deskundigen komt hij tot de conclusie dat werknemer voorafgaand aan het indienen van de ontslagaanvraag bij het UWV al arbeidsongeschikt was als gevolg van ziekte. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond stuit daarom af op het opzegverbod wegens ziekte.

De g-grond

Er is niet gebleken dat de wens van werkgeefster om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen is ingegeven door de ziekte van werknemer. Dat betekent dat het verzoek op de g-grond wel inhoudelijk kan worden beoordeeld. Met betrekking tot het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding betreft werkgeefster het feit dat werknemer bij het UWV verweer heeft gevoerd tegen de gevraagde ontslagvergunning en daarbij een aantal beslissingen van de eigenaresse van werkgeefster ter discussie heeft gesteld. De kantonrechter stelt vast dat werknemer niets anders heeft gedaan dan verweer voeren bij het UWV. Dit is een fundamenteel recht van een werknemer. Dat hij daarbij wellicht enkele ongemakkelijke kwesties aan de orde heeft gesteld moge zo zijn, maar dat kan vervolgens niet leiden tot de conclusie dat werknemer voor een verstoorde arbeidsverhouding heeft gezorgd. Ter zitting heeft de bedrijfseigenaresse een verklaring voorgelezen waarin de verstoorde verhouding nader wordt toegelicht. Deze verklaring heeft voor de kantonrechter duidelijk gemaakt dat het op dit moment op persoonlijk vlak inderdaad niet (meer) goed zit tussen partijen. Maar dat komt naar zijn oordeel toch vooral doordat de bedrijfseigenaresse alles in het werk wil stellen om haar bedrijf weer een gezonde financiële positie te geven en daarbij werknemer (en zijn salaris) als belangrijkste obstakel ziet. Daarvan kan echter werknemer, die opkomt voor zijn belangen, geen verwijt worden gemaakt. De conclusie is dan ook dat er geen sprake is van een voldragen g-grond zodat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8255

Zaaknummer: 12209752 \ AZ VERZ 26-82

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en J.J.C. Delahaye

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