RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte. Ontbindingsverzoek op e-grond, g-grond en i-grond wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2020 in dienst bij Avanti B.V., een onderneming gespecialiseerd in kappersactiviteiten en schoonheidsbehandelingen, in de functie van topstyliste voor 30 uur per week. Op 30 april 2024 meldde zij zich ziek. Na een periode van arbeidsongeschiktheid van mei 2024 tot eind mei 2025 meldde zij zich op 1 november 2025 opnieuw ziek. Werkneemster had in oktober 2025 een eigen onderneming als sportcoach ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en presenteerde zichzelf op Instagram als sportcoach. Op 11 november 2025 bezochten twee bestuurders van Avanti een sportschool waar werkneemster volgens geruchten werkzaam zou zijn. Zij troffen haar daar aan in bedrijfskleding, terwijl zij als sportcoach groepslessen begeleidde. De bestuurders maakten hiervan video-opnamen. Werkneemster stelde dat zij slechts incidenteel en onbetaald meeliep en dat haar activiteiten niet vergelijkbaar waren met haar werkzaamheden als topstyliste. Op 13 november 2025 werd zij opgenomen in het ziekenhuis vanwege een eenzijdige verlamming. Daarna volgde een revalidatietraject. De bedrijfsarts stelde vast dat zij arbeidsongeschikt was en adviseerde partijen om de werkgerelateerde problemen met behulp van mediation op te lossen. Het mediationtraject leidde niet tot een oplossing. Op 2 april 2026 zette Avanti de loonbetaling stop, omdat werkneemster volgens haar onvoldoende meewerkte aan de re-integratie. In een kortgedingprocedure werd deze loonstop onterecht verklaard. Avanti verzocht vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding of de cumulatiegrond. Daarnaast vorderde zij terugbetaling van loon dat vanaf 2 april 2026 was betaald en van de wettelijke verhoging en rente die zij op grond van het kortgedingvonnis had moeten voldoen. Werkneemster verzette zich tegen de ontbinding en stelde dat er sprake was van het opzegverbod tijdens ziekte. Ook verzocht zij, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch zou worden ontbonden, om betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 25.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen vanwege het opzegverbod tijdens ziekte. Werkneemster heeft zich op 1 november 2025 ziekgemeld en het ontbindingsverzoek is pas op 21 mei 2026 ingediend. De ziekteperiode van twee jaar was dus nog niet verstreken. Volgens de kantonrechter houden de door Avanti aangevoerde ontslaggronden rechtstreeks verband met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Het verwijt dat zij onvoldoende transparant is geweest over haar ziekte en haar werkzaamheden

als sportcoach kan niet los worden gezien van haar medische situatie. De beoordeling van haar belastbaarheid en de vraag of nevenwerkzaamheden verenigbaar zijn met haar arbeidsongeschiktheid behoren bovendien tot het domein van de bedrijfsarts. Als Avanti twijfelde aan de arbeidsongeschiktheid, had zij een deskundigenoordeel bij het UWV kunnen aanvragen. Ook de gestelde verstoorde arbeidsverhouding houdt volgens de kantonrechter verband met de ziekte, omdat het onderlinge wantrouwen juist is ontstaan door de discussie over de arbeidsongeschiktheid en de waargenomen activiteiten in de sportschool. Ook de cumulatiegrond kan niet worden gebruikt om het opzegverbod te omzeilen. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat Avanti de loonbetaling ten onrechte heeft stopgezet. De bedrijfsarts had geadviseerd om bij gesprekken over de werkgerelateerde problemen een mediator in te schakelen, terwijl Avanti juist had voorgesteld om zonder mediator in gesprek te gaan. Werkneemster mocht daarom weigeren aan dat gesprek deel te nemen. Ook heeft zij niet geweigerd mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak, maar voorgesteld dit op afstand te doen. Dat voorstel had Avanti volgens de kantonrechter moeten accepteren. Werkneemster behoudt daarom vanaf 2 april 2026 recht op loon. De vorderingen van Avanti tot terugbetaling van loon, de wettelijke verhoging en rente worden afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden en de voorwaardelijke verzoeken van werkneemster om een transitievergoeding en billijke vergoeding hoeven daarom niet te worden beoordeeld. Avanti wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 14-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:8091
Zaaknummer: 12238927
Rechters: J. van der Weij
Advocaten: L.V. Claassens en mr. P. Kap
Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 BW en 7:671b lid 6 BW