

Ziekte en ontslag

Vaak bestaat er discussie tussen de werkgever en werknemer over de vraag of een werknemer ziek is of niet. De werkgever kan niet op de stoel van de arts gaan zitten en beslissen of de **werknemer ziek** is. Dit blijkt hieronder uit de uitspraak van de kantonrechter te Utrecht.

Heeft u met betrekking tot [ziekte en ontslag](#) vragen of rechtshulp nodig, kunt u altijd bellen met onze ontslagspecialisten op **0900 – 123 73** (kantooruren) of [mail ons](#) .

De beoordeling van het verzoek

De kantonrechter zal allereerst de vraag moeten beantwoorden of het verzoek verband houdt met een opzegverbod, in het onderhavige geval het verbod van opzegging van de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, die nog geen twee jaren heeft geduurd. Wanneer dit het geval is dient de kantonrechter in beginsel de verzochte ontbinding af te wijzen tenzij zich andere omstandigheden voordoen die een gewichtige reden voor ontbinding vormen. Niet juist is derhalve de zienswijze dat slechts ruimte is voor reflexwerking van het opzegverbod indien de ontbinding wordt verzocht wegens ziekte. Het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW is een tijdens-verbod, dat ook geldt voor opzeggingen die geen verband houden met de ziekte. De strekking is onder meer het vrijwaren van de werknemer van de psychische druk die een opzegging tijdens ziekte kan veroorzaken en het feit dat de werknemer soms minder goed is toegerust om verweer te voeren tijdens ziekte. Tegen de achtergrond van deze regel wordt het volgende overwogen. De door MSA aangevoerde grond van werkweigering wordt door haar aldus ingevuld, dat [verweerder] eigenmachtig zijn vakantie heeft vastgesteld en zich heeft ziekgemeld om MSA ertoe te dwingen akkoord te gaan met de gewijzigde vakantieperiode, dan wel er op die manier voor te zorgen dat hij in de door hem verlangde periode van 27 juli tot en met 9 augustus 2009 daadwerkelijk afwezig was. Kern van dit betoog is dat de arbeidsongeschiktheid van [verweerder] feitelijk is voorgewend. Dit standpunt houdt gezien de inhoud van de berichten van de Arbodienst geen stand. Immers, de klachten zijn duidelijk omschreven, voor een deel

fysiek van aard, en kennelijk door de arbo-arts valide geoordeeld om te komen tot aanvankelijk gehele en later gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Vaststaat voorts dat na de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 6 juli 2009, deze is toegenomen tot volledige uitval, hetgeen bevestigd wordt in de latere berichtgeving van 22 augustus 2009. Dit oordeel van de arbo-arts is kennelijk voor partijen geen aanleiding geweest (tijdig) een deskundigenoordeel te vragen. Dit betekent allereerst dat de kantonrechter ervan moet uitgaan dat geen sprake was van door [verweerder] voorgewende ziekte, maar van daadwerkelijke arbeidsongeschiktheid. Weliswaar moet worden geconstateerd dat [verweerder] op 3 augustus 2009 - midden in de litigieuze periode - zich niet gemeld heeft bij de arbo-arts, maar dat maakt dit oordeel niet anders, nu niet is komen vast te staan dat [verweerder] toen niet arbeidsongeschikt was en bovendien MSA voldoende middelen ten dienste stonden om in die periode [verweerder] te laten controleren. Tegen deze vaststelling snijdt de stelling van MSA dat het verzoek geen verband houdt met een opzegverbod geen hout. Immers [verweerder] was juist wel arbeidsongeschikt en dat vormde de reden van zijn afwezigheid. Voor zover het verzoek is gebaseerd op ongeoorloofde afwezigheid moet het wegens strijd met het opzegverbod worden afgewezen. Vervolgens resteren de gronden van bedreiging en de verstoring van de arbeidsverhouding. Ook die gronden kunnen niet leiden tot toewijzing van het verzoek. Voor wat betreft de bedreiging constateert de kantonrechter dat die niet met voldoende mate van zekerheid is komen vast te staan. De stelling van MSA dat [verweerder] haar directeur zou hebben bedreigd is door [verweerder] gemotiveerd weersproken en afdoende bewijs voor de stelling is er niet. De verstoorde arbeidsverhouding acht de kantonrechter niet van dien aard dat die zou moeten leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Immers, zij komt aan de zijde van MSA grotendeels voort uit de hierboven besproken "verdachte" afwezigheid van [verweerder]. Van [verweerder] mag als werkgever worden verwacht dat zij in staat is het meningsverschil met [verweerder] te overbruggen. Het verzoek zal dus worden afgewezen. Gezien de aard van het geschil en de standpunten van partijen zal de kantonrechter de proceskosten compenseren. De beslissing De kantonrechter: wijst het verzoek af; compenseert de proceskosten in die zin, dat partijen de eigen kosten dragen; Deze beschikking is gegeven door mr. J. Sap, kantonrechter, en is in aanwezigheid van de griffier in het openbaar uitgesproken op 7 oktober 2009.

Bel 0900-123 73 24 indien u vragen heeft over **ziekte en ontslag**

