

LEGAL UPDATE

Hoge Raad oordeelt over opzegverbod tijdens ziekte

Datum: 21 februari 2022

Als een werknemer ziek is, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen. Er geldt dan een zogenaamd opzegverbod. In de wet is een uitzondering gemaakt voor de situatie dat de werknemer zich ziekmeldt nádat de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd bij het UWV. In dat geval kan de werkgever die een ontslagvergunning van het UWV krijgt de arbeidsovereenkomst wel opzeggen.

In een zaak waar de Hoge Raad uitspraak over gedaan heeft ging het om het volgende.

Door het uitbreken van de coronacrisis vielen vrijwel alle activiteiten van de werkgever weg. Daarom wilde de werkgever de arbeidsovereenkomst van een medewerker beëindigen. De werkgever diende daarvoor een ontslagaanvraag in bij het UWV. Het UWV wees deze ontslagaanvraag af. De werkgever diende vervolgens een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter. In de tussentijd had de werknemer zich ziekgemeld. Vervolgens wees de kantonrechter het ontbindingsverzoek af, omdat volgens de kantonrechter het opzegverbod tijdens ziekte in de weg stond aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In de wet is niet geregeld dat ook in dit geval een beroep kan worden gedaan op de uitzondering dat het opzegverbod niet geldt als de werknemer zich ziek meldt nadat de ontslagaanvraag is ingediend bij het UWV.

Cassatie in het belang der wet

De werkgever heeft geen hoger beroep ingesteld tegen de beschikking van de kantonrechter. Om duidelijkheid te krijgen over de reikwijdte van het opzegverbod, heeft de advocaat-generaal cassatie ingesteld in het belang der wet. Dit betekent dat aan de Hoge Raad is gevraagd hoe er om dient te worden gegaan met de situatie dat het UWV de ontslagaanvraag afwijst, de werknemer zich daarna ziekmeldt en de werkgever vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt bij de kantonrechter.

Oordeel Hoge Raad

Op [18 februari 2022](#) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat uit het stelsel van het ontslagrecht en de parlementaire geschiedenis volgt dat de wetgever de bedoeling heeft gehad om oneigenlijk gebruik van het opzegverbod tijdens ziekte te ondervangen. Indien het opzegverbod niet zou doorwerken in de ontbindingsprocedure, dan zouden werknemers zich gedurende de procedure ziek kunnen melden om er zo voor te zorgen dat ze niet ontslagen kunnen worden. Om deze reden oordeelt de Hoge Raad dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens bedrijfseconomische redenen als de werknemer ziek is geworden nadat de werkgever een ontslagaanvraag bij het UWV heeft ingediend.

Wat ons betreft een logische conclusie. Het is goed dat er cassatie is ingesteld zodat hierover voor werkgevers duidelijkheid is gekomen. Heeft u vragen over reorganisaties en ontslagprocedures via het UWV? Neem dan gerust contact op met één van onze specialisten van het team Arbeid & Pensioen.

Dit is een Legal Update van Anne Haverkort.

Voor meer informatie:

Anne Haverkort
+31 30 25 95 528
annehaverkort@vbk.nl