

## Excessief medicijngebruik en voorliegen van de werkgever over arbeidsongeschiktheid voldoende om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen?

Tijdens ziekte geldt in principe een opzegverbod: de werkgever mag gedurende de eerste 104 weken van ziekte (en nog een jaar langer als een loonsanctie wordt opgelegd) een zieke werknemer. Dit kan anders zijn als de ontbinding geen verband houdt met de ziekte van de werknemer. Daar gaat het mis in de zaak waarover de kantonrechter Rotterdam moest oordelen ([ECLI:NL:RBROT:2024:745](#)).

### *Wat speelde er in het kort?*

Deze werkgever verwijt een zieke werknemer o.a. excessief medicijngebruik, het welbewust voorliegen van werkgever over zijn arbeidsongeschiktheid (waaronder zich hersteld melden terwijl hij niet hersteld was), het blootstellen van zichzelf en anderen aan ernstig gevaar door weer aan het werk te gaan terwijl hij nog niet hersteld was, het op ernstige wijze beledigen en bedreigen van (medewerkers van) werkgever. De werkgever vindt daarom dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden.

### *Wat vindt de kantonrechter daarvan?*

De kantonrechter stelt eerst vast dat sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Dat betekent dat de kantonrechter alleen de arbeidsovereenkomst kan ontbinden als de reden voor de ontbinding ook los van de ziekte kan leiden tot een voldoende redelijke grond (lees: voldoende redenen geeft) om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen.

De kantonrechter vindt weliswaar dat de werknemer met zijn bedreigingen en uitspraken ver over de scheef is gegaan. Zo heeft de werknemer onder meer het volgende gezegd:

“(…)

*als dat betekent dat ik mijn Baan kwijt raak dan gun ik jullie ook wel een vet hart;*

*kankergrafbakken. Steek die kankerzooi in de fik ook;*

*krijg de kanker ook allemaal. Die kanker zooi gaat in de fik ook;*

*als je ooit eens willen bellen anders kom ik je wel tegen.*

(…)”

Deze ontoelaatbare uitingen vloeien volgens de kantonrechter voort uit de psychische toestand van de werknemer in deze periode en dat maakt dat sprake is van een verband tussen zijn uitlatingen en zijn arbeidsongeschiktheid.

Ook de volgens de werkgever ontorechte hersteld melding is volgens de kantonrechter niet aan de orde. Opvallend daarbij is overigens dat de kantonrechter – terecht – opmerkt:

*“Dat werknemer in juli 2023 nog enige medische klachten had – waaronder pijnklachten als gevolg van een hernia waarmee hij al vele jaren kampt en ook in het verleden gewoon mee gewerkt heeft – betekent nog niet dat sprake is geweest van een ontorechte hersteld melding. Arbeitsongeschiktheid is niet hetzelfde als een ziekte onder de leden hebben. Een werknemer kan met andere woorden tegelijkertijd een ziekte of gebrek hebben en toch arbeidsgeschikt zijn. Er zijn vele werknemers die gewoon hun werk doen, ondanks medische beperkingen.”*

Verder is ook het excessieve medicijngebruik niet vast komen te staan en geen goede reden om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen aldus de kantonrechter. Pijnlijk detail is dat deze werkgever het kennelijk niet nauw neemt met de AVG:

*“De bedrijfsregel van werkgever, die voorschrijft dat in geval van voorgeschreven medicatie voorafgaande informatie aan en toestemming door het MT is vereist, is in strijd met de AVG. Voor zover werknemer deze regel al heeft overtreden, kan dit daarom niet aan hem worden tegengeworpen. De werknemer heeft verklaard dat de bedrijfsarts op de hoogte was van zijn medicatie.”*

De slotsom is dat aan de ontbinding het opzegverbod tijdens ziekte in de weg staat. Dit kan onder omstandigheden natuurlijk anders zijn. Als de reden voor het ontslag volledig losstaat van de ziekte, dan kan een kantonrechter de arbeidsovereenkomst wel ontbinden. Denk bijvoorbeeld aan een frauderende zieke werknemer (mits de fraude niet het gevolg is van de ziekte natuurlijk). In alle gevallen geldt vanzelfsprekend: een werkgever mag NIET vragen naar medische informatie van de werknemer.

**Datum**

22 februari 2024

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager