

Ik ben ziek en heb mijn arbeidsovereenkomst opgezegd...

Dikke vette pech?

Dat zal veelal het antwoord van het UWV en de werkgever zijn op deze vraag van een zieke werknemer. Zo 'makkelijk' ligt dat echter niet altijd. Het kan namelijk zo zijn dat de opzegging alsnog aangetast kan worden en dat de zieke werknemer onverkort in dienst is. De opzegging kan namelijk onder invloed van een wilsgebrek zijn gedaan, met als gevolg dat de arbeidsovereenkomst nog steeds bestaat.

Hoe zit dat?

In het algemeen geldt dat bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst door een werknemer, een werkgever niet snel mag aannemen dat een verklaring van de werknemer gericht op beëindiging van de dienstbetrekking in overeenstemming is met zijn werkelijke wil (zie bijvoorbeeld [ECLI:NL:GHAMS:2019:2138](#)). Het is vaste rechtspraak dat een "duidelijke en ondubbelzinnige" verklaring van de werknemer vereist is die gericht is op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Dit is een strenge maatstaf die als doel heeft een werknemer te beschermen tegen de ernstige gevolgen die de opzegging van een arbeidsovereenkomst kan hebben (denk aan het prijsgeven van het recht op een Werkloosheidsuitkering, of ingeval van een zieke werknemer: een Ziektewetuitkering). Vanwege deze ernstige consequenties, mag een werkgever niet zonder meer aannemen dat de verklaring van de werknemer gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk in overeenstemming is met de wil van de werknemer. Als er voor de werkgever aanleiding is om te twijfelen aan de wil van de werknemer, dan rust op de werkgever een onderzoeksplicht én de verplichting de werknemer over de mogelijke (nadelige) gevolgen van de opzegging te informeren.

Wanneer moet een werkgever dan onderzoek doen en informeren over de gevolgen van een opzegging?

Wanneer is er dan aanleiding te twijfelen aan de wil van een werknemer die opzegt? Denk bijvoorbeeld aan de omstandigheid dat een werknemer (ernstig) ziek. Zo oordeelde de rechtbank Midden-Nederland ([ECLI:NL:RBMNE:2020:794](#)) dat in die zaak de wil van de werknemer niet overeenstemde met de opzegging (verklaring) en dat werkgever daarom werknemer niet aan zijn opzegging kon houden. Het ging in die procedure om een bedrijfsleider die als onderdeel van zijn arbeidsovereenkomst ook kosteloos met zijn gezin in een woning van zijn werkgever woonde (de opzegging had dus vergaande consequenties). Bovendien kampte de werknemer ten tijde van de opzegging met een burn-out die volgens zijn behandelaar een negatieve invloed had op de wilsvorming. In die zaak zet de kantonrechter een streep door de

opzegging. Overigens werd de arbeidsovereenkomst wel op verzoek van werknemer ontbonden, terugkeer bij deze werkgever zou de gezondheid van de werknemer geen goed doen (dat is wel voorstelbaar na langsepende procedures).

Slotsom

Werkgevers die geconfronteerd worden met werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst opzeggen doen er altijd verstandig aan schriftelijk de werknemer te wijzen op de financieel nadelige consequenties en – indien nodig – bijvoorbeeld bij ernstig zieke werknemers nader onderzoek te verrichten naar de wil van de werknemer. Voor werknemers is het van belang dat zij – zeker in geval van ziekte – hun arbeidsovereenkomst niet opzeggen. Het UWV zal dit namelijk als een benadelingshandeling zien in het kader van de Ziektewet en geen ziekengeld uitkeren. In dat geval rest de werknemer nog een optie: de opzegging aantasten. Lukt dat, omdat de werkgever ten onrechte niet aan zijn onderzoeksplicht heeft voldaan en de werknemer niet heeft geïnformeerd over de nadelige gevolgen, dan heeft de werknemer recht op loon tijdens ziekte.

N.B. ook bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met een zieke werknemer, kan sprake zijn van een wilsgebrek en kan de vaststellingsovereenkomst met succes worden vernietigd. Zie in dat kader bijvoorbeeld de uitspraak van het gerechtshof 's-Hertogenbosch van 12 april 2022 ([ECLI:NL:GHSHE:2022:1186](https://www.ecli.nl/GHSHE/2022/1186)).

Datum

24 maart 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager