

RECHTSPRAAK

Sprake van opzegverbod tijdens ziekte, want geen sprake van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Slechts een onderdeel van de onderneming wordt volledig beëindigd.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 maart 2021 bij FNsteel in dienst als constructiewerker in de walserij. Werknemer is sinds 20 mei 2025 ziek. Door een reorganisatie komen alle arbeidsplaatsen in de walserij van FNsteel te vervallen. FNsteel heeft het UWV gevraagd om toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst van werknemer op te zeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft de toestemming geweigerd, omdat er sprake is van een opzegverbod. FNsteel is het daar niet mee eens en verzoekt in deze procedure om de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden. Werknemer voert verweer tegen het ontbindingsverzoek. Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch ontbindt, verzoekt werknemer FNsteel te veroordelen om de aangeboden beëindigingsvergoeding en een dienstjarenbonus te betalen.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. Er geldt namelijk een opzegverbod en daarom is ontbinding niet toegestaan (artikel 7:671b lid 2 BW). Werknemer is nog geen twee jaar ziek en daarom geldt het opzegverbod tijdens ziekte. Dit opzegverbod geldt niet als er sprake is van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Volgens FNsteel is daarvan sprake. De kantonrechter volgt FNsteel daarin niet, net zoals het UWV dat niet heeft gedaan. Omdat werknemer in dienst is van FNsteel en zij blijft bestaan, geldt het opzegverbod tijdens ziekte. FNsteel bestaat namelijk uit vier bedrijfsonderdelen waarvan één onderdeel, de walserij, volledig wordt beëindigd. FNsteel stelt zich op het standpunt dat de walserij een zodanig op zichzelf staand bedrijfsonderdeel is dat er sprake is van een onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW (de bepalingen over overgang van onderneming). De wetgever heeft er met de invoering van de Wet werk en zekerheid echter bewust voor gekozen om de uitzondering voor beëindiging van de werkzaamheden van een gedeelte van de onderneming niet meer te laten gelden voor het opzegverbod tijdens ziekte. De gedachte daarachter is dat het de verantwoordelijkheid van de werkgever is om voor de re-integratie van zijn langdurig zieke werknemer te zorgen. Als een werkgever niet volledig ophoudt te bestaan, kan de werkgever zijn re-integratieverplichtingen nakomen en is ontslagbescherming in de vorm van een opzegverbod dus nog zinvol. De re-integratie van de werknemer is in dat geval nog mogelijk in een andere functie binnen de onderneming van de werkgever zelf of bij een andere werkgever (het tweede spoor). De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de wetgever met

‘onderneming’ de formele werkgever waar de werknemer in dienst is, heeft bedoeld. Deze uitleg sluit ook aan bij de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV. Het feit dat de functie van werknemer is komen te vervallen, betekent dus niet dat de re-integratieverantwoordelijkheid van FNsteel voor werknemer bij zijn andere drie bedrijfsonderdelen of in het tweede spoor ook is komen te vervallen. De kantonrechter wijst zodoende het verzoek van FNsteel af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:447

Zaaknummer: 11884527 HA VERZ 25-74

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: C.P. Kuijer en M. Dadashzadeh

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:670 BW, 7:670a BW en 7:671b BW