

RECHTSPRAAK

Opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd. Er was sprake van een opzegverbod tijdens ziekte en er is geen ontslagvergunning verleend. Tevens is er sprake van overgang van onderneming.*Feiten*

Werkgeefster bood begeleiding aan moeders met kinderen die (nog) niet zelfstandig konden wonen. Werkneemster is sinds november 2021 in dienst als persoonlijk begeleider en haar arbeidsovereenkomst is per 1 januari 2024 omgezet naar onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao GGZ van toepassing. Werkneemster is sinds 16 mei 2025 arbeidsongeschikt. Bij brief van 30 december 2025 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 januari 2026 wegens beëindiging van haar bedrijfsactiviteiten. Per 2 februari 2026 is een nieuwe stichting X opgericht die vergelijkbare activiteiten verricht. Werkneemster heeft vanaf 2 februari 2026 geen loon meer ontvangen en ontvangt sinds die datum een Ziektewetuitkering van het UWV. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging en doorbetaling van loon vanaf 31 januari 2026, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente en nakoming van re-integratieverplichtingen. Daarnaast verzoekt zij om loonspecificaties, wedertewerkstelling na herstel en vergoeding van werkelijke proceskosten. Subsidiair verzoekt zij om vergoedingen wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding en billijke vergoeding en meer subsidiair alleen een transitievergoeding. Werkneemster stelt dat de opzegging niet rechtsgeldig is wegens het opzegverbod tijdens ziekte en het ontbreken van een ontslagvergunning en dat er mogelijk sprake is van overgang van onderneming naar X. Werkgeefster heeft haar hierover niet geïnformeerd en heeft de arbeidsovereenkomst ten onrechte opgezegd.

Werkgeefster stelt dat er geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging in juridische zin, maar dat de opzegging een bevestiging was van eerder besproken bedrijfsbeëindiging en overgang van onderneming naar X. Volgens werkgeefster zijn daardoor loon- en re-integratieverplichtingen overgegaan op X en zijn de werkzaamheden bij haar beëindigd. Zij verzet zich tegen dwangsommen, wettelijke verhoging en proceskostenveroordeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, omdat werkneemster daarmee niet heeft ingestemd, er sprake was van arbeidsongeschiktheid en er een opzegverbod tijdens ziekte gold en er geen ontslagvergunning van het UWV was verleend. De opzegging wordt daarom vernietigd. Daarnaast staat vast dat er sprake is van een

overgang van onderneming per 1 maart 2026, waardoor de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst van rechtswege zijn overgegaan op X. De arbeidsovereenkomst is daardoor vanaf die datum overgegaan op X. Werkneemster heeft daarom alleen recht op loon over februari 2026, conform de Cao GGZ, vermeerderd met wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 20%. Het loon vanaf 1 maart 2026 wordt afgewezen omdat de loonverplichting vanaf die datum is overgegaan op X. De re-integratieverplichtingen en het recht op wedertewerkstelling worden afgewezen voor zover die zien op de periode na de overgang van onderneming. De subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken worden niet behandeld omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. De kantonrechter wijst ook het verzoek om loonspecificaties toe. Ten aanzien van de proceskosten oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster, als overwegend in het ongelijk gestelde partij, wordt veroordeeld in de werkelijk gemaakte proceskosten, maar deze worden gematigd omdat niet alle kosten voldoende zijn onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3429

Zaaknummer: 12130996 \ HA VERZ 26-11

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: H. Aydemir en Ph. Ekering

Wetsartikelen: 7:681 BW, 223 Rv, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:699 lid 3 sub a BW, 7:671 lid 1 BW , 7:671a lid 1 BW en 7:662 BW