

RECHTSPRAAK

Aandelenoverdracht is geen overgang van onderneming. Ontslag wegens verval van de directeursfunctie houdt stand en slechts een beperkt verlofsaldo wordt uitbetaald.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2016 in dienst getreden bij werkgever B.V. (hierna: werkgever) als (titulair) directeur. Op 1 januari 2025 zijn de aandelen van werkgever overgedragen aan de Hollandsche Golfbaan Exploitiemaatschappij B.V. (HGE). Op dezelfde datum is mevrouw [manager] in dienst getreden als manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Werkgever heeft op 20 maart 2025 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd voor werknemer wegens het vervallen van de functie van directeur in het kader van een reorganisatie. Een dag later heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 25 juli 2025 heeft het UWV toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 september 2025. Sinds zijn ziekmelding heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Werknemer stelt dat het UWV ten onrechte toestemming heeft verleend voor het ontslag. Volgens hem is het afspiegelingsbeginsel onjuist toegepast, omdat zijn functie uitwisselbaar zou zijn met die van manager. Daarnaast meent hij dat werkgever niet heeft voldaan aan diens herplaatsingsverplichting en dat sprake is van een overgang van onderneming, zodat een opzegverbod geldt. Verder stelt werknemer dat hij aanspraak heeft op uitbetaling van 1.369,66 openstaande verlofuren, omdat hij onvoldoende in de gelegenheid is gesteld deze op te nemen en niet is gewaarschuwd voor verval of verjaring daarvan. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst, doorbetaling van loon en een verklaring voor recht over de omvang van zijn verlofsaldo.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Herstel arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat het UWV terecht toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat het vervallen van de functie van directeur noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering na de reorganisatie binnen HGE. Van een opzegverbod wegens overgang van onderneming is geen sprake. Er heeft uitsluitend een aandelenoverdracht plaatsgevonden; de economische eenheid is niet overgegaan. Ook het

opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan de opzegging in de weg, omdat werknemer zich pas ziek meldde nadat de ontslagaanvraag bij het UWV was ingediend. De kantonrechter oordeelt verder dat de functies van werknemer en manager niet uitwisselbaar zijn. Werknemer droeg als directeur de eindverantwoordelijkheid en beschikte over vertegenwoordigingsbevoegdheid, terwijl manager deze bevoegdheden niet had. Daarnaast bestond een aanzienlijk verschil in beloning. Werkgever hoefde de functie van manager daarom niet te betrekken bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Ook heeft werkgever voldaan aan zijn herplaatsingsverplichting. Er waren binnen werkgever en HGE geen passende functies beschikbaar die aansloten bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer. Het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst wordt daarom afgewezen.

Openstaand verlofsaldo

Ten aanzien van het verlofsaldo oordeelt de kantonrechter dat werknemer, als directeur verantwoordelijk voor de verlofadministratie, zelf op de hoogte had behoren te zijn van de regels omtrent verval en verjaring van vakantiedagen. Hij kan zich niet beroepen op het ontbreken van waarschuwingen door werkgever. De door werknemer gestelde aanspraak op 1.369,66 verlofuren wordt daarom afgewezen. Werkgever heeft erkend dat werknemer nog recht heeft op uitbetaling van 253,33 verlofuren, overeenkomend met een bedrag van € 10.917,51 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4135

Zaaknummer: 11947181 \ AZ VERZ 25-55 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: R. Meijers en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:662 BW