

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond (bedrijfseconomische omstandigheden). Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster; slechts toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werkgeefster is Crocs Europe B.V. (hierna: *Crocs*), een dochteronderneming van Crocs Inc. in de Verenigde Staten. Crocs is verantwoordelijk voor de distributie, marketing en verkoop van Crocs-schoenen in Europa. Werkneemster is sinds 14 november 2023 in dienst bij Crocs in de functie van *Director HR Business Partner EMEA*. Zij werkte 40 uur per week en ontving een maandsalaris van € 11.180,55 bruto exclusief vakantiegeld. Op 17 april 2025 heeft Crocs de ondernemingsraad om advies gevraagd over een reorganisatie. Op 2 mei 2025 heeft de OR positief geadviseerd. Onderdeel van de reorganisatie was het vervallen van de functie van werkneemster. Op 6 mei 2025 heeft Crocs om 14:36 uur een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend wegens bedrijfseconomische omstandigheden (organisatorische veranderingen). Diezelfde dag heeft werkneemster zich om 19:54 uur ziek gemeld wegens rugklachten na een val. De bedrijfsarts heeft als eerste verzuimdag 7 mei 2025 geregistreerd. Op die datum is werkneemster geïnformeerd dat haar functie kwam te vervallen. Het UWV heeft op 1 juli 2025 de ontslagaanvraag afgewezen, omdat het meende dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing was: de ziekmelding en het A-formulier waren immers van dezelfde datum. De inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag bleef daardoor achterwege. Crocs heeft vervolgens op 8 juli 2025 de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond). Partijen twisten over de vraag of het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is, en of de reorganisatie voldoende grond vormt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is, omdat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster pas ná de indiening van het A-formulier bij het UWV is aangevangen. De fax met de ontslagaanvraag werd eerder verzonden dan de e-mail waarin werkneemster zich ziekmeldde, en uit de rapportage van de bedrijfsarts blijkt dat de eerste ziektedag 7 mei 2025 was. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat Crocs voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsplaats van werkneemster structureel is komen te vervallen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter acht de door Crocs toegelichte

organisatorische herstructurering voldoende onderbouwd en de afspiegeling correct toegepast. Dat de functie in andere landen niet is geschrapt, doet daar niet aan af. De ondernemingsraad heeft bovendien positief geadviseerd over de reorganisatie. Ook is herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk gebleken. Crocs heeft meerdere gesprekken aangeboden, waarop werknemster niet heeft gereageerd. De overige door haar aangedragen functies zijn niet passend of niet beschikbaar. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025.

Vergoedingen

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 8.248,49 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 januari 2026. Het verzoek van werknemster om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De kantonrechter acht niet bewezen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Crocs.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10947

Zaaknummer: 11783751

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: G.A. Tsiris en B. Parmentier

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:669 BW