

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond. Voor werkneemster waren en zijn er geen herplaatsingsmogelijkheden beschikbaar.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 september 2020 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Werkgeefster heeft voor werkneemster een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV, omdat haar functie is komen te vervallen. Het UWV heeft de toestemming geweigerd, omdat het onvoldoende informatie had om te oordelen of werkgeefster onderdeel is van een groep en daarmee onvoldoende informatie om te oordelen over herplaatsing. In deze procedure vraagt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster omdat er sprake is van het vervallen van haar arbeidsplaats in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Werkneemster vraagt de ontbinding af te wijzen, omdat zij vindt dat er binnen de organisatie herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het UWV heeft geoordeeld dat werkgeefster de redelijke grond voor het verval van de arbeidsplaats van werkneemster aannemelijk heeft gemaakt. Werkneemster heeft de bedrijfseconomische reden als zodanig niet weersproken. De kantonrechter zal zich dus beperken tot het beoordelen van de herplaatsingsinspanningen- en mogelijkheden. De kantonrechter concludeert dat er binnen werkgeefster geen passende functies voor werkneemster zijn en dat er ook geen vacatures zijn te verwachten binnen een periode van 26 weken. Ook als wordt gekeken binnen bedrijf X is het oordeel van de kantonrechter dat er geen passende functies zijn voor werkneemster. Niet ter discussie staat dat bij bedrijf X alleen functies B werken. Werkneemster zegt dat deze functie passend is voor haar. De kantonrechter volgt haar daarin niet. Uit de toelichting op artikel 9 van de Ontslagregeling volgt dat onder een passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). De functie van werkneemster is qua werkzaamheden en verantwoordelijkheden duidelijk van een ander niveau dan functie B en datzelfde geldt voor het loon van deze functie. Dat werkneemster bereid is in te stemmen met dat salaris is niet gebleken. Werkneemster wijst er overigens herhaaldelijk op dat zij gediplomeerd is en zo aan de slag kan, eventueel in een senior rol waarbij zij met haar kennis en kunde kan ondersteunen zonder daadwerkelijke leiding te geven. Dat is dus een andere functie dan functie B. De herplaatsingsinspanning van werkgeefster gaat niet zover dat zij een aangepaste functie zou moeten creëren voor

werkneemster. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het verzoek van werkneemster om toekenning van de transitievergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7050

Zaaknummer: 11871731 \ ME VERZ 25-130 BW 31650 DEF

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: F.B. Mahabali, J.B.M. Swart en L. Domhoff-Spaaij

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671 b BW en 9 Ontslagregeling