

RECHTSPRAAK

Ontbinding op a-grond na UWV-weigering: functie legal and corporate officer vervalt bedrijfseconomisch en herplaatsing is voldoende onderzocht.*Feiten*

Werknemer is geboren in 1990 en sinds 16 augustus 2021 in dienst bij AXA Real Estate Investment Managers Nederland B.V. (hierna: AXA) als legal and corporate officer tegen een salaris van € 5.000 bruto per maand. Werknemer heeft op 16 april 2023 via interne klokkenluiderskanalen gemeld dat hij slachtoffer is van intimidatie en racisme; in juni/juli 2024 heeft hij een tweede (uitbreidings)melding gedaan. Werknemer meldt zich op 21 juni 2023 ziek en wordt per 17 maart 2025, na opbouw en met instemming van de arbodienst, volledig hersteld gemeld. AXA dient op 24 maart 2025 een (voorlopige) ontslagaanvraag bij het UWV in wegens bedrijfseconomische omstandigheden; op 25 maart 2025 vindt een gesprek plaats waarin het verval van de functie wordt besproken en een vaststellingsovereenkomst wordt aangeboden. Op 1 mei 2025 volgt een definitieve UWV-aanvraag. Per 1 juli 2025 wordt AXA (IM-groep) overgenomen door BNP Paribas. Het UWV weigert op 7 augustus 2025 de ontslagvergunning wegens onvoldoende herplaatsingsinspanningen. Daarna nodigt AXA werknemer meerdere keren uit voor herplaatsingsgesprekken (26 augustus, 12 september en 22 september 2025); werknemer wijst die uitnodigingen af en stelt voorwaarden. AXA verricht vervolgens een herplaatsingsonderzoek, legt dit vast in een herplaatsingsrapport en deelt dit op 1 oktober 2025 met werknemer; conclusie: geen passende functies in Nederland en onduidelijk of werknemer openstaat voor functies buiten Nederland. In december 2025 meldt AXA dat er zes nieuwe juridische functies in Frankrijk zijn, maar dat die niet passend zijn. AXA verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de a-grond (bedrijfseconomische omstandigheden) en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie, met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer voert verweer en verzoekt voor het geval van ontbinding onder meer een billijke vergoeding, een correcte eindafrekening en uitbetaling van 89 niet-genoten vakantiedagen, en een latere ontbindingsdatum in verband met zijn kennismigrantenvisum.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op het opzegverbod tijdens ziekte slaagt niet: werknemer is per 17 maart 2025 hersteld gemeld, heeft dat toen niet betwist en zich niet opnieuw ziekgemeld; medische stukken die vlak voor de zitting zijn ingediend en niet aan AXA zijn verstrekt blijven buiten beschouwing. Ten overvloede geldt dat, als al sprake zou zijn van onafgebroken arbeidsongeschiktheid vanaf 21 juni 2023, de 104-weken-termijn rond 20

juni 2025 zou zijn verstreken en het verzoek van oktober 2025 dan alsnog niet door het opzegverbod wordt geblokkeerd. Ook het beroep op een opzegverbod wegens overgang van onderneming faalt: de overname per 1 juli 2025 betreft volgens AXA een aandelentransactie en werknemer onderbouwt niet dat het ontslag “wegens de overgang” wordt gevraagd. Werknemer geniet bescherming op grond van de klokkenluidersregeling, maar AXA maakt voldoende aannemelijk dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de meldingen, gelet op het tijdsverloop en omdat het verzoek primair is gebaseerd op bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter acht de bedrijfseconomische grond dragend: AXA heeft voldoende onderbouwd dat de in 2021 gecreëerde (unieke) functie van werknemer de beoogde efficiëntiewinst niet opleverde maar juist leidde tot extra afstemming, vertraging en dubbel werk; de taken zijn structureel herverdeeld (deels terug naar financial controllers met ondersteuning van leidinggevend en deels bij de officemanager), waardoor de functie is vervallen. Dat werkzaamheden blijven bestaan betekent niet dat de functie blijft bestaan. Stellingen van werknemer dat de functie niet uniek is (o.a. verwijzing naar Luxemburg) en dat AXA een trustkantoor zou zijn met een verplichte compliancefunctie slagen niet of zijn onvoldoende onderbouwd. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat AXA – ex nunc beoordeeld – aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan: na de UWV-weigering heeft AXA herhaaldelijk geprobeerd herplaatsingsmogelijkheden met werknemer te bespreken, een andere contactpersoon aangeboden en uiteindelijk een zelfstandig herplaatsingsonderzoek uitgevoerd dat voldoende zorgvuldig en inzichtelijk is; werknemer heeft niet concreet gemaakt welke passende functies er wél zouden zijn. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 maart 2026 (reguliere einddatum na vermindering met de duur van de procedure); er is geen wettelijke basis voor een latere datum wegens het kennismigrantenvisum.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:153

Zaaknummer: 11915450 \ AO VERZ 25-41

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: M.S.R. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW