

RECHTSPRAAK

Verzoek tot het bepalen van het einde van de arbeidsovereenkomst op de a-grond in hoger beroep wordt afgewezen, nu werkgeefster niet aan haar meldings- en raadplegingsverplichting bij collectief ontslag heeft voldaan. Ook geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1987 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Athora Netherlands N.V. (hierna: Athora). Zijn functie is ingedeeld in functieschaal 11. Het salaris bedraagt € 6.370,42 bruto per maand, voor een arbeidsduur van 32 uur per week. Daarnaast heeft werknemer recht op 8% vakantietoeslag en een dertiende maand. De opzegtermijn bedraagt vier maanden. Athora - actief in de verzekeringsbranche - maakt deel uit van de internationale Athora Group. Van 2000 tot 2016 werkte werknemer in diverse sales- en accountmanagementfuncties. Zijn toenmalige werkgever (de rechtsvoorganger van Athora) heeft werknemer zijn huidige functie aangeboden. Onder leiding van een mediator zijn partijen het eens geworden over de kernactiviteiten behorende bij de functie van werknemer. In de periode 2018-2021 heeft er geleidelijk een verschuiving plaatsgevonden in de werkzaamheden van werknemer (gericht op pensioenactiviteiten). In het voorjaar van 2024 heeft Athora bij de ondernemingsraad een adviesaanvraag ingediend voor een reorganisatie. Athora stelde te willen inspelen op de toenemende digitalisering binnen de pensioenwereld en had een groeistrategie ontwikkeld die moest helpen haar leidende positie op de pensioenmarkt te behouden. Op 16 april 2024 heeft de leidinggevende werknemer bericht dat hij als gevolg van de voorgenomen reorganisatie boventallig zou worden. Op 4 juni 2024 heeft Athora formeel het besluit tot reorganisatie genomen. Per 1 augustus 2024 is werknemer (onder protest) vrijgesteld van werkzaamheden. Op 7 augustus 2024 heeft Athora een pro-forma ontslagaanvraag voor werknemer ingediend bij het UWV. Het UWV heeft toestemming geweigerd, omdat niet aannemelijk is gemaakt dat het structureel vervallen van de arbeidsplaats van werknemer een maatregel is die in bedrijfseconomische zin noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Athora heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a- en g-grond verzocht. Werknemer betwistte het vervallen van zijn functie en stelde dat Athora een melding collectief ontslag had moeten doen. Werknemer beriep zich verder op het opzegverbod dat volgens hem aan de ontbinding op de g-grond in de weg staat. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding afgewezen (zie AR 2025-0578). Athora is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

De a-grond

Athora is haar meldings- en raadplegingsverplichting bij collectief ontslag niet nagekomen door de vakbonden niet te raadplegen. Zij heeft samengevat, naar het hof begrijpt, naar voren gebracht dat voor haar geen meldingsplicht bestond, omdat het aantal van twintig niet werd gehaald omdat er een aantal lege formatieplaatsen was. Dat zou blijken uit een Excelbestand waarop staat dat het verschil tussen het aantal werknemers voor en na de reorganisatie slechts dertien werknemers betreft. Het hof kan echter niet uit het Excelbestand afleiden dat met inachtneming van het ruime ontslagbegrip zoals geïntroduceerd door het Hof van Justitie EU (HvJ EU 11 november 2015, C-422/14; HvJ EU 21 september 2017, C-149/16) van slechts dertien werknemers de functie is komen te vervallen. Het lijkt er namelijk op dat naast de vervallen functies de functies van een aantal (zestien) werknemers sterk is gewijzigd. Daarbij is het onduidelijk gebleven of behalve de functiewijziging ook essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst zijn gewijzigd of niet, terwijl het Hof van Justitie EU zulks als voorwaarde stelt wil sprake zijn van een ontslag dat meetelt voor het getalscriterium. Omdat Athora dat niet nader heeft onderbouwd, gaat het hof hier wel van uit. Nu Athora niet aan haar meldingsplicht heeft voldaan, kan het hof de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als er sprake is van bijzondere omstandigheden. Die zijn niet gesteld of gebleken. Evenmin kan Athora alsnog de voorgeschreven raadpleging achteraf verrichten (HvJ EU 30 oktober 2025, C-134/24). Bovendien oordeelt het hof dat ook als Athora er wel in geslaagd zou zijn aannemelijk te maken dat er voor haar geen verplichting bestond de vakbonden te raadplegen, het hof met de kantonrechter van oordeel is dat de functie van werknemer niet noodzakelijkerwijs is komen te vervallen als gevolg van de reorganisatie nu een groot deel van de werkzaamheden die werknemer ten tijde van de adviesaanvraag verrichtte niet zijn komen te vervallen.

De g-grond

Verder is het hof het met de kantonrechter eens dat er geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het is immers het recht van werknemer om zich te verweren tegen zijn ontslag. Eveneens mocht hij over zijn positie onderhandelen en 'strijden' voor een hogere beëindigingsvergoeding. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer zich daarbij niet op onaanvaardbare wijze opgesteld. De conclusie is derhalve dat het hof het verzoek om het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen afwijst. Het tegenverzoek in incidenteel hoger beroep van werknemer tot vergoeding van de kosten voor het vaststellen van de omvang van de pensioen- en inkomensschade wordt wel toegewezen, nu werknemer deze kosten heeft moeten maken om verweer te voeren in deze procedure.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:185

Zaaknummer: 200.356.861/01

Rechters: W. Aardenburg, I.A. van der Burg en M. Kullmann

Advocaten: S. Gadellaa en M.J. Keuss

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a en g BW, 6a WMCO, 7:683 lid 5 BW, 7:671b BW en 3 lid 1 WMCO