

## RECHTSPRAAK

***Sprake van een unieke functie die is komen te vervallen en er is voldoende komen vast te staan dat werkgever heeft voldaan aan zijn inspanningsverplichting om werknemer te herplaatsen. Bovendien ligt herplaatsing niet meer in de rede.****Feiten*

Op 15 februari 2023 is werknemer in dienst getreden bij werkgever. Uit het financieel verslag van 2024 volgt dat in 2023 en 2024 een negatief resultaat is behaald. Op 27 maart 2025, 11 april 2025 en 25 juni 2025 zijn er gesprekken geweest met werknemer. Op 3 september 2025 heeft werkgever ten aanzien van werknemer een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV ingediend. Op verzoek van het UWV heeft werkgever op 29 september 2025 meer informatie gegeven over zijn inspanningen om werknemer te herplaatsen en heeft hij in dat kader door hem opgestelde verslagen van de hierboven vermelde gesprekken aan het UWV toegestuurd. Deze verslagen waren niet eerder aan werknemer toegestuurd. Op 24 september 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld en sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Bij beslissing van 13 november 2025 heeft het UWV de ontslagaanvraag afgewezen. Het UWV heeft daarbij geoordeeld dat voldoende aannemelijk is geworden dat er sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen en dat dit een unieke functie is, maar dat werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om een andere passende functie voor werknemer te zoeken. Uit de winst- en verliesrekening van 2025 blijkt dat het resultaat over 2025 opnieuw negatief is. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege bedrijfseconomische redenen.

*Oordeel*

Voorop wordt gesteld dat het opzegverbod van artikel 7:670 BW niet geldt, nu werknemer zich ziek heeft gemeld nadat de ontslagaanvraag bij het UWV was ingediend. Geoordeeld wordt dat, ook als er geen sprake zou zijn van een negatief bedrijfsresultaat, het de onderneming, met inachtneming van bepaalde voorwaarden, vrij staat om haar bedrijfsvoering te optimaliseren. Dat dat wordt bereikt door het herverdelen van de taken van werknemer over andere vaste medewerkers heeft werkgever tegenover de betwisting van werknemer voldoende toegelicht. De conclusie is dan ook dat de functie van werknemer, zoals hij zelf zegt 'manusje van alles', als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering, is komen te vervallen. Volgens werkgever is er sprake van een unieke functie en werknemer heeft dat niet weersproken. Zijn

functie is daarmee niet uitwisselbaar zodat afspiegeling niet aan de orde is. Vervolgens is de vraag aan de orde of werkgever zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Werknemer betwist dat en ontkent dat herplaatsingsgesprekken hebben plaatsgevonden, althans dat is gesproken over alternatieve functies binnen de onderneming, dat hij deze functies heeft afgewezen en verder bestrijdt hij dat hij geen avond- of staand werk zou willen verrichten. Ook voert hij aan dat het voor hem niet voldoende duidelijk was dat zijn functie zou komen te vervallen en dat hij, om dat te voorkomen, dus een andere functie zou moeten gaan vervullen. Hiertegenover heeft werkgever schriftelijke verklaringen van degenen, die de gesprekken met werknemer hebben gevoerd, overgelegd. Gelet op de verklaringen van werkgever en zijn eigen verklaring ter zitting komt het niet geloofwaardig voor dat werknemer uit die gesprekken, waarvan thans vaststaat dat ze zijn gevoerd, niet zou hebben begrepen dat werkgever voornemens was zijn functie te laten vervallen en dat hij een andere functie binnen de onderneming voor werknemer probeerde te zoeken. Het lijkt erop dat werknemer dat niet wilde inzien en heeft vastgehouden aan de werkzaamheden die hij deed en deze, eventueel met extra taken erbij, wilde blijven uitvoeren, welk primair standpunt hij overigens ook in deze procedure nog inneemt. Werkgever heeft verder voldoende gesteld dat hij de functies “Waiter” en “Host” toentertijd daadwerkelijk aan werknemer heeft aangeboden. De slotsom is dan ook dat werkgever in 2025 voldoende inspanningen heeft betracht om werknemer binnen de onderneming te herplaatsen, wat niet is gelukt. Daarbij geldt dat, voor zover werknemer alsnog een van de eerder aangeboden functies zou willen vervullen, herplaatsing niet langer in de rede ligt. Ter zitting is gebleken dat door de echtscheidingsprocedure tussen de zoon van werknemer en de zus van werkgever, waarbij werknemer zijn zoon bijstaat, de verhoudingen tussen partijen zozeer zijn verslechterd, dat herplaatsing van werknemer niet langer van werkgever kan worden gevergd. Dat betekent dat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 15-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:4325

**Zaaknummer:** 12063416 \ EA VERZ 26-50

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** S. Wouters en E.D. van Tellingen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671b BW