

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond afgewezen omdat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen voor de herplaatsing van werknemer.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Sales and Operation Director. In februari 2025 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. In april 2025 is werknemer erover geïnformeerd dat de bedrijfsactiviteiten van werkgeefster zullen worden beëindigd. Werkgeefster heeft een ontslagvergunning aangevraagd die door het UWV is afgewezen omdat het UWV er onvoldoende van overtuigd was dat was voldaan aan de herplaatsingsinspanningen. Werkgeefster heeft erop gewezen dat zij slechts een inspanningsverplichting heeft en geen resultaatsverplichting, en stelt dat zij alles heeft gedaan wat van haar redelijkerwijs verwacht had mogen worden. Zij geeft daarbij aan dat de dochtermaatschappijen van werkgeefster de activiteiten gelijktijdig hebben beëindigd, waardoor daar geen beschikbare vacatures waren. Buiten het werkgeefster-concern is geen verbondenheid met andere vennootschappen, zoals de APK-Group, aanwezig, zodat de herplaatsingsinspanningen niet gelden voor deze entiteiten. Zoals ook te zien is op het organogram, heeft werkgeefster een eigen kolom en valt zij niet onder N-APK Holding B.V., zoals dat voor de APK-Group-vennootschappen wel het geval is. Werknemer stelt dat werkgeefster en de APK-Group nauw met elkaar verweven zijn, wat blijkt uit de feitelijke gang van zaken binnen de organisatie(s). Er is sprake van zowel organisatorische als kapitaalverwevenheid binnen één samenhangende structuur. Voor de beoordeling van de herplaatsingsplicht is daarom niet alleen de formele juridische entiteit bepalend, maar juist de feitelijke organisatorische en economische samenhang. Volgens werknemer heeft werkgeefster zich onvoldoende ingespannen om herplaatsing mogelijk te maken, omdat iedere concrete actie ontbreekt. Herplaatsing vraagt om een actieve inzet, die verder gaat dan het noemen van theoretische mogelijkheden. Het vereist het daadwerkelijk onderzoeken en bevorderen van plaatsing, wat hier niet is gebeurd. Werkgeefster heeft zich beperkt tot het afwijzen van mogelijkheden, zonder serieus te onderzoeken of herplaatsing binnen de verbonden vennootschappen haalbaar was. Daarmee heeft werkgeefster niet voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de a-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster in onvoldoende mate heeft voldaan aan de op haar rustende inspanningsverplichting. Zoals werkgeefster terecht opmerkt, is er ten aanzien van herplaatsing geen sprake van een resultaatsverplichting. Echter worden er wel betrekkelijk hoge eisen gesteld aan de

inspanningen van de werkgever. De werkgever dient de werknemer actief te begeleiden en waar nodig eventuele belemmeringen voor nieuwe functies weg te nemen, bijvoorbeeld door scholing aan te bieden. Het enkel verwijzen naar vacatures is, zeker bij grotere ondernemingen, niet voldoende. Werkgevers in (al dan niet internationaal) groepsverband moeten ook toelichten waarom herplaatsing elders in de groep, niet mogelijk is. Dat betekent in dit geval dat werkgeefster binnen de APK-Group had moeten nagaan of er relevante herplaatsingsmogelijkheden waren voor werknemer. Dat werkgeefster geen invloed heeft op het aannamebeleid van andere entiteiten binnen de groep, ontslaat haar niet van de plicht zich in te spannen om die mogelijkheden te onderzoeken. Werkgeefster heeft niet gesteld dat er geen beschikbare functies in Nederland waren. In haar e-mail van 6 november 2025⁶ heeft werkgeefster werknemer verwezen naar een overzicht van functies op de website die werknemer kon raadplegen en dat het (zonder gezamenlijk met werknemer bepaalde uitgangspunten) weinig zin had om samen naar functies te zoeken. Werkgeefster heeft miskend dat de op haar rustende inspanningsverplichting juist inhoudt dat zij actief moet zoeken naar passende functies. Dit laatste heeft zij overigens eerder wel gedaan bij het aanbieden van twee Belgische functies, terwijl toen ook niet vooraf uitgangspunten bij de werknemer waren opgevraagd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4376

Zaaknummer: 11993468 AZ VERZ 25-76 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels en J.M.A. Koole

Wetsartikelen: 7:66g BW