

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de a-grond. Werkgeefster heeft correct afgespiegeld en zich voldoende ingespannen voor herplaatsing van werknemer.*Feiten*

Werknemer is per 17 november 2014 in dienst getreden bij Alfa Laval Nijmegen B.V. (hierna: ALN) in de functie van Senior Process System Engineer. In oktober 2024 heeft ALN voor 51 boventallige werknemers een ontslaaanvraag ingediend. Ook werknemer is op 29 oktober 2024 over het verval van zijn arbeidsplaats geïnformeerd. Werknemer heeft, naar aanleiding van een herplaatsingsgesprek, vragen gesteld over een andere functie. Nu onder meer het salaris van die functie lager lag dan het salaris van werknemer, heeft hij niet meer gesolliciteerd. Het UWV heeft geoordeeld dat er sprake was van bedrijfseconomische redenen, maar dat er géén herplaatsingsgesprek heeft plaatsgevonden. ALN heeft werknemer daarom verzocht opnieuw over herplaatsingsmogelijkheden na te denken. Er heeft een herplaatsingsgesprek plaatsgevonden, maar werknemer heeft niet meer gesolliciteerd op de aangeboden vacature. Op 7 april 2025 is bij de rechtbank Gelderland het verzoek van ALN tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst binnengekomen. Bij beschikking van 24 juli 2025 heeft de kantonrechter in die rechtbank het verzoek afgewezen op zowel de a-grond als de g-grond. ALN is in hoger beroep opgekomen tegen het oordeel van de kantonrechter dat ALN onvoldoende heeft onderbouwd dat de arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen.

*Oordeel**Afspiegeling*

Het hof is van oordeel dat ALN in hoger beroep voldoende inzichtelijk heeft gemaakt dat zij het afspiegelingsbeginsel op grond van de Ontslagregeling correct heeft nageleefd en dat als gevolg van de reorganisatie binnen de door haar vastgestelde categorie uitwisselbare functies 'Process Engineer (Research & Development)' drie van de vijf arbeidsplaatsen komen te vervallen.

Herplaatsing

Het hof oordeelt dat ALN voldoende heeft onderbouwd dat zij heeft gedaan wat mogelijk was en wat in de rede lag om werknemer te herplaatsen in een passende functie. Herplaatsing is eind oktober 2024 al aan de orde gesteld. Begin november 2024 heeft ALN drie vacatures aan alle medewerkers van ALN die bij de reorganisatie waren betrokken gestuurd. Op 14 november 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de recruiter en werknemer over de vacante functie van Process Engineer (Service). Nadat werknemer aanvullende informatie

over deze functie had ontvangen en in vervolg daarop enkele dagen later over de vacature/functie heeft gesproken, heeft hij, gelet op het takenpakket en het lagere salaris, besloten niet op deze functie te solliciteren. Op de functie van Development Engineer binnen de afdeling Service Technology & Warranty, die E op 12 december 2024 onder de aandacht van de advocaat van werknemer heeft gebracht, heeft werknemer evenmin gereageerd. Op 17 maart 2025 (nadat de UWV-procedure was afgerond) zijn partijen weer met elkaar om de tafel gaan zitten. In dat gesprek is aan werknemer gevraagd na te denken over een acceptabel salarisniveau en de landen waarnaartoe hij bereid zou zijn te verhuizen voor de vervulling van zijn werkzaamheden. Op 21 augustus 2025 heeft ALN nog een andere vacante, mogelijk passende functie aangedragen, waarin werknemer geen interesse had. Van ALN kan naar het oordeel van het hof, gelet op de hiervoor uiteengezette pogingen die zij heeft ondernomen om werknemer te herplaatsen, niet gezegd worden dat zij geen inspanningen op dat vlak heeft verricht. Die inspanningen acht het hof voldoende om tot het oordeel te komen dat ALN aan haar inspanningsverplichting om werknemer te herplaatsen heeft voldaan. ALN had weliswaar proactiever kunnen handelen bij de functie van X die zij aan de advocaat van werknemer had gestuurd, en niet duidelijk is geworden waarom de functie van Y werknemer niet is aangeboden terwijl zij andere functies in het buitenland wel onder zijn aandacht bracht, maar daartegenover staat dat ALN zich in diverse langdurige gesprekken serieus de moeite heeft getroost werknemer te herplaatsen. Dat dit uiteindelijk niet is gelukt, heeft ook te maken met het feit dat werknemer niet openstond voor een functie die in het buitenland moest worden vervuld en die qua salaris niet minstens gelijk stond aan zijn huidige salaris en niet dezelfde complexiteit had. Bij het hof is het beeld ontstaan dat werknemer zich niet bereid heeft getoond om te opteren voor een andere functie dan die hij bekleedde, tenzij onder minstens vergelijkbare voorwaarden qua salaris en functie-inhoud. Dat is echter een verdergaande eis dan dat de functie aansluit bij zijn opleiding, ervaring en capaciteiten. Bovendien heeft werknemer diverse malen aangegeven een functie in het buitenland niet te ambiëren, omdat de sociale en financiële gevolgen te groot zijn. Indachtig deze voorkeuren heeft ALN serieus gezocht naar mogelijkheden en heeft zij op de persoon van werknemer gerichte pogingen gedaan om hem te herplaatsen. Het voorgaande leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de a-grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3679

Zaaknummer: 200.360.679

Rechters: A.A. van Rossum, R. Verkijk en R.J.A. Dil

Advocaten: mr. S.A. Poelman, C. Jacobs en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub b BW, 7:671b BW, 9 Ontslagregeling, 11 Ontslagregeling en 13 Ontslagregeling