

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond afgewezen, afspiegeling onjuist toegepast, toekomstig verval arbeidsplaats staat niet vast en er is onvoldoende aan herplaatsing gedaan.*Feiten*

Werknemer is per 1 april 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van Regio Controller. Na een reorganisatie in 2022 is hij de functie van Business Line Controller voor de Business Unit Organics gaan vervullen. Op 1 december 2023 heeft werkgever werknemer boventallig verklaard bij een (volgende) reorganisatie. Kort daarna heeft werknemer zich op 15 december 2023 ziekgemeld. Sinds 8 oktober 2025 is hij weer volledig hersteld. De ontslagaanvraag die werkgever op 12 december 2025 bij het UWV heeft ingediend is afgewezen. Werkgever verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Er is voldoende onderbouwd dat de functie van werknemer in 2024 noodzakelijkerwijs is komen te vervallen. Werkgever hoeft niet te onderbouwen dat er op het moment van de zitting nog steeds bedrijfseconomische redenen zijn die het verval van de functie noodzakelijk maken. Het gaat om de vraag of de functie van werknemer destijds noodzakelijkerwijs is komen te vervallen. Werknemer heeft het bestaan van die financiële noodzaak niet gemotiveerd betwist. Evenmin heeft hij betwist dat de werkzaamheden die bij zijn functie hoorden bij verschillende andere functies zijn ondergebracht. Aangezien werknemer als enige die specifieke functie vervulde, duidt dat op het volledige verval van die functie. Werkgever heeft daarentegen onvoldoende onderbouwd dat de functie ook over de 26 weken vervallen zal blijven. Uit de conclusie dat de functie in 2024 is vervallen volgt niet dat dat nog steeds het geval is. De werkzaamheden worden nog steeds uitgevoerd. Het kan zijn dat de functie in de praktijk onder een andere naam is teruggekeerd of zal terugkeren. Sinds de boventalligverklaring zijn vijftien nieuwe medewerkers in verschillende functies op de financiële afdeling aangenomen. Het had op de weg van werkgever gelegen om inzichtelijk te maken hoe de financiële afdeling er na die latere reorganisatie uitzag, of en welke functies sindsdien zijn gecreëerd waarvoor de vijftien nieuwe medewerkers zijn aangetrokken, en hoe de werkzaamheden die bij de functie van werknemer hoorden nu zijn ondergebracht binnen de organisatie. Dat gebrek aan informatie kan werkgever worden aangerekend en staat in de weg aan toewijzing van het verzoek. Werkgever had begin 2024 nog vier andere Business Line Controller-functies, die zijn blijven bestaan. Werknemer heeft na zijn boventalligverklaring tot zeven keer toe zijn

interesse kenbaar gemaakt voor verschillende vacatures binnen werkgever, waarbij het initiatief telkens van zijn kant kwam. Werkgever heeft het daarbij in sommige gevallen laten aankomen op een bezwaarprocedure voordat hij reageerde. In alle gevallen heeft werkgever aangegeven dat er volgens hem geen sprake was van een passende functie, omdat het salaris daarvan te veel zou verschillen of omdat werknemer daarvoor niet geschikt zou zijn. De kantonrechter stelt vast dat werkgever onvoldoende informatie heeft aangeleverd om vast te kunnen stellen of zijn stellingen over al die zeven functies kloppen. Daarnaast ziet de kantonrechter van een van die functies in ieder geval niet in waarom die functie geen passende functie was, namelijk de functie van Group FP&A Manager/Controller. Werkgever heeft niet duidelijk kunnen maken aan welke eisen uit de functieomschrijving werknemer niet voldeed, anders dan dat werknemer een bepaalde senioriteit miste. Die eis komt niet terug in de betreffende functieomschrijving. Evenmin heeft werkgever verder uitgelegd waarom werknemer met de juiste begeleiding niet binnen drie maanden geschikt gemaakt kon worden voor de functie, terwijl de functie volgens het sociaal plan ook in dat geval een passende functie was. Tot slot stelt werknemer dat er na zijn boventalligverklaring nooit herplaatsingsgesprekken hebben plaatsgevonden, ook niet toen hij weer volledig was hersteld. Werkgever heeft dat in de UWV-procedure en in deze procedure weersproken, maar daar geen onderbouwing van overgelegd. Dat mocht wel van hem worden verwacht. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat die gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5212

Zaaknummer: 12194977 \ UE VERZ 26-163

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: L.V. Claassens en J.P. Volk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW