

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond. Werkneemster had de vrijheid om de tegen een lager salaris aangeboden passende functies te weigeren, maar de keerzijde daarvan is dat werkgeefster onder die omstandigheid wel degelijk heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2024 in dienst bij Viggo EIN SPV als Passenger Service Duty Manager. Viggo EIN SPV heeft besloten om enkele managementfuncties, waaronder die van Duty Manager, in een reorganisatie te laten vervallen. In de ontslagaanvraag bij het UWV heeft Viggo EIN SPV aangevoerd dat er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak, die maakt dat de functie van werkneemster is komen te vervallen. Samengevat stelt Viggo EIND SPV in dit verband dat zij in een dusdanig slechte financiële situatie verkeert dat een reorganisatie, bestaande uit een inkrimping van het personeelsbestand, noodzakelijk was. Bij beschikking van 20 maart 2026 heeft het UWV de ontslagaanvraag afgewezen. Viggo EIN SPV wendt zich daarom tot de kantonrechter met het verzoek om de arbeidsovereenkomst met werkneemster (alsnog) te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat Viggo EIN SPV voldoende heeft onderbouwd dat in het verlengde van de reorganisatie het verval van de functie van Duty Manager, waaronder de functie van werkneemster als Passenger Service Duty Manager, noodzakelijk is. Omdat het verweer van werkneemster zich verder hoofdzakelijk richt op de stelling dat Viggo EIN SPV zich onvoldoende heeft ingespannen voor haar herplaatsing, zal de kantonrechter zijn beoordeling toespitsen op de vraag of Viggo EIN SPV de op haar rustende herplaatsingsplicht jegens werkneemster is nagekomen. De kantonrechter is van oordeel dat Viggo EIN SPV de op haar rustende herplaatsingsverplichting jegens werknemer is nagekomen. Viggo EIN SPV heeft voldoende gemotiveerd gesteld dat zij, nadat Viggo EIN SPV was opgenomen in de Viggo-organisatie, concernbreed heeft gekeken naar herplaatsingsmogelijkheden voor de vervallen functies. Viggo EIN SPV heeft verder voldoende aangetoond dat ook nadat zij was opgenomen in de Viggo-organisatie er nauwelijks passende vacatures beschikbaar zijn gekomen. Verder staat onweersproken vast dat tijdens de looptijd van deze ontbindingsprocedure twee vacatures beschikbaar zijn gekomen die in de ogen van zowel Viggo EIN SPV als werkneemster als passend gekwalificeerd konden worden. Alhoewel werkneemster graag bij Viggo EIN SPV, of een

andere Viggo-entiteit is dienst wil blijven, kon zij zich niet verenigen met het door Viggo EIN SPV aangeboden lagere salaris, ook niet met een afbouwregeling. Zij was enkel bereid om de aangeboden functie te verrichten met behoud van haar huidige salaris, maar dit salaris past volgens Viggo niet in haar functiehuis. Niet in geschil is dat werkneemster de vrijheid had om de aangeboden functies te weigeren, maar de keerzijde daarvan is dat Viggo EIN SPV onder die omstandigheid wel degelijk heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting en mag volharden in haar streven om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat Viggo EIN SPV tijdens de mondelinge behandeling heeft toegelicht dat momenteel de (zowel door haar als werkneemster) als passend gekwalificeerde functiegroepen vol zijn, dat Viggo geen passende vacatures meer open heeft staan en dat deze binnen afzienbare termijn van ten minste 26 weken ook niet te verwachten zijn. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6589

Zaaknummer: 12238346 EJ VERZ 26-314

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: R. Zwanenberg

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 10 Ontslagregeling