

RECHTSPRAAK

Ontbinding a-grond. Ziekte werknemer staat niet in de weg van de ontbinding, nu werknemer ziek is geworden na het indienen van het A-formulier. Voldaan aan herplaatsing. Toets afspiegeling niet aan de orde.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2024 in dienst getreden als Operations Duty Manager bij Viggo EIN SPN B.V. (hierna: “Viggo”). Bij e-mail van 7 juli 2025 is meegedeeld dat hij met ingang van 1 augustus 2025 zou worden benoemd tot Deputy Ground Operations Manager. Viggo maakte sinds december 2025 deel uit van het Viggo-concern. Daarvoor maakte hij deel uit van het Skytanking-concern. Skytanking verkeerde in een slechte financiële en organisatorische situatie en een faillissement dreigde. Na de overname heeft Viggo een reorganisatie doorgevoerd. Daarbij kwamen verschillende managementfuncties te vervallen, waaronder de functies van Duty Manager en Supervisor. Viggo heeft op 12 december 2025 bij het UWV een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen ingediend. Werknemer heeft zich vervolgens op 15 december 2025 ziekgemeld. Het UWV heeft de ontslagaanvraag bij beslissing van 20 maart 2026 afgewezen. Het UWV achtte wel aannemelijk dat bezuiniging op personeelskosten noodzakelijk was. Werkgever verzoekt ontbinding op grond van bedrijfseconomische redenen bij de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 7:671b lid 2 BW volgt dat de kantonrechter een ontbindingsverzoek alleen kan inwilligen indien er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 BW gelden. Er zijn enkele uitzonderingen op het opzegverbod tijdens ziekte. In dit geval gaat het om de uitzondering als genoemd in artikel 7:670 lid 1 onder b BW: een ziekmelding nadat het ontslagverzoek door het UWV is ontvangen. Een ontbindingsverzoek kan worden toegewezen op de a-grond als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden in de periode tussen de ontslagaanvraag bij het UWV en het verzoek om ontbinding aan de kantonrechter. Dit is hier het geval. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding op de a-grond. Viggo moet aannemelijk maken dat de arbeidsplaats van werknemer over een toekomstige periode van ten minste 26 weken noodzakelijkerwijs vervalt als gevolg van een reorganisatie die nodig is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Viggo heeft voldoende onderbouwd dat een besparing op de loonkosten noodzakelijk was en dat daarom onder meer de functies van Duty Manager en Supervisor zijn vervallen. De kantonrechter acht het verval van de functie van werknemer als Operations Duty Manager daarom noodzakelijk.

Omdat alle arbeidsplaatsen en functies van Duty Managers vervallen, is het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde. Viggo heeft volgens de kantonrechter ook aan haar herplaatsingsplicht voldaan. Viggo heeft concernbreed naar herplaatsingsmogelijkheden gekeken, terwijl nauwelijks passende vacatures beschikbaar waren en werknemer volledig arbeidsongeschikt was, waardoor herplaatsingsgesprekken nog niet konden plaatsvinden. Ook is niet aannemelijk geworden dat werknemer binnen een redelijke termijn van ten minste 26 weken in een passende functie kon worden herplaatst, mede omdat de passende functiegroepen op Eindhoven Airport vol waren en er geen passende vacatures werden verwacht. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst daarom met ingang van 1 november 2026. Werknemer heeft ook recht op de transitievergoeding. Beide partijen worden veroordeeld in hun eigen proceskosten, omdat de aard van de zaak daartoe aanleiding geeft en er geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van een van beide partijen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6591

Zaaknummer: 12238349

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: R. Zwanenberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 9 onder a BW en Ontslagregeling