

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, maar heeft volgens de kantonrechter onvoldoende inspanningen verricht om werknemer te herplaatsen.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2020 in dienst gekomen bij werkgever als quality assurance systems governance-specialist. Door een reorganisatie is de functie van werknemer per 1 januari 2026 komen te vervallen. Het UWV heeft de ontslagaanvraag van werkgever op 9 april 2026 afgewezen. Het UWV heeft geoordeeld dat werkgever onvoldoende heeft voldaan aan de inspanningsverplichting tot herplaatsing van werknemer. Werknemer heeft aangegeven ook open te staan voor vacatures in het buitenland. Werkgever heeft deze vacatures aanvankelijk buiten beschouwing gelaten. Ook is de mogelijke passendheid van de functie van quality assurance engineer onvoldoende onderzocht. Na de afwijzende beslissing van het UWV hebben partijen afspraken gemaakt over het vervolg. Werknemer heeft aangegeven open te staan voor alle functies, zowel binnen Nederland als internationaal, en bereid te zijn salaris in te leveren. Partijen hebben vervolgens eens per twee weken vervolgoverleggen gehad. Werkgever stuurde daarbij vacatures door en vroeg bij interesse van werknemer meer informatie op bij de hiring manager. Werkgever heeft werknemer echter onvoldoende actief begeleid en zich onvoldoende verdiept in zijn kennis, ervaring en interesses. Werkgever verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Werkgever stelt dat de functie van werknemer door de reorganisatie is komen te vervallen en dat er geen passende functies beschikbaar waren. Werknemer verzet zich tegen het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om werknemer te herplaatsen. De bedrijfseconomische noodzaak voor de reorganisatie en het verval van de arbeidsplaats staan vast. Het ontbindingsverzoek wordt toch afgewezen omdat werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. De herplaatsingsinspanningen zijn te laat opgestart en buitenlandse vacatures zijn aanvankelijk ten onrechte niet meegenomen. Ook had de passendheid van de functie van quality assurance engineer nader moeten worden onderzocht. Werkgever mocht zich niet beperken tot vacatures met maximaal één salarisschaal verschil. Gelet op de ervaring van werknemer op het gebied van QA en zijn uitstekende functioneren had werkgever de passendheid van deze functie nader moeten onderzoeken. Ook na de beslissing van het UWV heeft werkgever onvoldoende aan zijn herplaatsingsinspanningen voldaan. De invulling daarvan was voornamelijk administratief

van aard. Werkgever stuurde vacatures door en stelde hiring managers formele vragen, maar nam onvoldoende een coachende rol aan. Werkgever had werknemer actief moeten begeleiden, initiërend te werk moeten gaan en waar mogelijk belemmeringen voor een nieuwe functie moeten wegnemen. Niet gebleken is dat werkgever zich heeft verdiept in de kennis, ervaring en interesses van werknemer en heeft onderzocht wat hij zou kunnen ontwikkelen om geschikt te worden voor een bepaalde functie. Hoewel werknemer uitstekend had gefunctioneerd, heeft werkgever hem ook nooit bij een hiring manager aanbevolen. Bij de vacature voor quality assurance engineer heeft werkgever onvoldoende een ondersteunende en oplossingsgerichte houding aangenomen. De kantonrechter concludeert daarom dat werkgever onvoldoende heeft gedaan om werknemer te herplaatsen. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. De proceskosten komen voor rekening van werkgever.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6436

Zaaknummer: 12266779 \ UE VERZ 26-263

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: mr. K.A. Uytterlinde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW