

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen wordt toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 14 juni 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van software engineer. Werkgever heeft op 1 oktober 2025 het UWV verzocht om toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische veranderingen. Deze ontslagaanvraag is op 5 december 2025 in behandeling genomen. Werknemer heeft gebruikgemaakt van de mogelijkheid om te reageren op de ontslagaanvraag en in totaal hebben er twee ronden van hoor en wederhoor plaatsgevonden. Het UWV heeft de gevraagde toestemming op 13 maart 2026 geweigerd. Uit de beslissing van het UWV volgt dat er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak om de arbeidsplaats van werknemer structureel te laten vervallen en er daarbij geen ontslagvolgorde hoefde te worden vastgesteld omdat alle arbeidsplaatsen in de functiegroep software engineer zijn komen te vervallen. Het UWV heeft de gevraagde toestemming geweigerd, omdat het UWV het niet aannemelijk acht dat het niet mogelijk zou zijn om werknemer te herplaatsen.

Oordeel

De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV. Vooropgesteld wordt dat bij de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak van de door werkgever genomen beslissing een zekere mate van terughoudendheid past. Een werkgever moet zijn onderneming immers zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Werkgever heeft dus een zekere vrijheid om beleidskeuzes te maken, ook als deze de individuele rechtsbetrekking met werknemer als werknemer treffen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat een aantal arbeidsplaatsen binnen zijn onderneming dienen te vervallen. De kantonrechter leidt af uit de stukken en de toelichting tijdens de mondelinge behandeling dat de organisatorische veranderingen waartoe werkgever heeft moeten besluiten zijn ingegeven door maatregelen voor een efficiëntere bedrijfsvoering. Werkgever heeft in redelijkheid kunnen besluiten tot het ingrijpen in zijn personeelsbestand. Hij heeft daarbij voldoende inzicht gegeven en de gemaakte keuzes voldoende verantwoord. Uit dit alles volgt dat de redelijke grond van opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW voldoende is komen vast te staan. Vervolgens moet beoordeeld worden of werkgever de juiste ontslagvolgorde heeft vastgesteld. Voor het bepalen van de ontslagvolgorde moet meestal het afspiegelingsbeginsel worden gehanteerd. Het afspiegelingsbeginsel houdt (samengevat) in dat binnen een uitwisselbare functiegroep een

bepaalde ontslagvolgorde moet worden gehanteerd. Werkgever heeft onbetwist gesteld dat alle arbeidsplaatsen binnen de functiegroep software engineering zijn vervallen en er dus geen uitwisselbare functies meer voorhanden zijn. Het vaststellen van een ontslagvolgorde en het toepassen van het afspiegelingsbeginsel is daarom niet aan de orde. Uiteraard staat het voorgaande er niet aan in de weg dat werkgever de plicht heeft zich in te spannen om de werknemers die binnen voornoemde functiegroep voor ontslag in aanmerking komen, te herplaatsen op een andere functie. Namens werknemer is aangevoerd dat er door werkgever slechts vacaturelijsten zijn gestuurd zonder toelichting of onderbouwing van de beoordeling. Op vragen van werknemer zou door werkgever niet zijn gereageerd. Hierin volgt de kantonrechter werknemer niet. Uit de overzichten die door werkgever naar werknemer zijn gestuurd blijkt dat per positie is beoordeeld en gemotiveerd dat deze niet-passend waren voor werknemer. Daarbij merkt de kantonrechter op dat de herplaatsingsverplichting voor een werkgever een gezamenlijke verantwoordelijkheid is en twee kanten op werkt. Ook van werknemer mocht een actieve en constructieve houding worden verwacht. Als werknemer van mening was dat er vacante posities waren waarvoor hij zichzelf geschikt achtte, had hij dat gemotiveerd kenbaar moeten maken aan werkgever. Dat werknemer dat heeft gedaan is niet gebleken. Op grond van dit alles concludeert de kantonrechter dat er geen mogelijkheid is om werknemer binnen een redelijke termijn op een andere functie binnen werkgever te plaatsen en dat werkgever op dit punt voldoende inspanningen heeft verricht. Tot slot is namens werkgever aangevoerd dat werknemer zich op 22 januari 2026 heeft ziek gemeld en dat de bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, maar dat er sprake is van werkgerelateerde klachten. Van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:629 BW is dan ook geen sprake. De kantonrechter volgt werkgever hierin. Gelet op wat hiervoor is overwogen zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen worden ontbonden op de door werkgever aangevoerde grond. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6641

Zaaknummer: 12232500 \ UE VERZ 26-213

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F.A.M. ten Broeke en P.E.M. Kusters

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:629 BW