

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens het niet kunnen vinden van een nieuwe opdrachtgever voor dan wel het niet kunnen herplaatsen van werknemer is terecht afgewezen. In redelijkheid kon van werkgeefster worden verlangd om op de ontwikkelingen in de snel veranderende ICT-wereld te anticiperen, onder meer door (tijdige) scholing van werknemer.

Feiten

Werknemer heeft sinds 2017 via verschillende werkgevers werkzaamheden voor Vattenfall verricht, laatstelijk in de functie van senior application engineer. In 2020 trad hij in dat verband in dienst bij Source Payroll Services B.V. (hierna: Source) op basis van een tijdelijke payrollovereenkomst, die nadien meerdere keren is verlengd. De werkzaamheden bij Vattenfall zijn op 31 augustus 2024 geëindigd. Source maakt onderdeel uit van de HeadFirst Group (hierna HeadFirst). Nadat werknemer een aanbod van HeadFirst om een beëindigingsovereenkomst te sluiten had afgewezen, is hij op 5 september 2024 gestart bij de afdeling Business Information van HeadFirst. Op 15 april 2025 heeft Source opnieuw een beëindigingsvoorstel gedaan. In juni 2025 heeft werknemer gevraagd om te worden geplaatst op de functie van senior data engineer. Hij heeft deze functie echter niet gekregen. Op 27 oktober 2025 heeft Source de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat zij geen nieuwe opdrachtgever voor werknemer heeft kunnen vinden en hij ook binnen de HeadFirst Group waartoe Source behoort, niet herplaatst kan worden (h-grond). Nadat de kantonrechter op 16 januari 2026 het verzoek van Source had afgewezen, zijn hem opnieuw werkzaamheden als data engineer bij HeadFirst opgedragen. Op 3 april 2026 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat er sprake is van werkgerelateerde problematiek (werkdruk), waarbij onder meer speelde dat werknemer van Source, naast zijn werkzaamheden, een cursus Nederlands moest volgen en werknemer weigerde deze cursus te hervatten zonder dat er duidelijke afspraken waren over de cursus en zijn reistijd. Op 13 april 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 1 mei 2026 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat er geen sprake is van ziekte en mediation geadviseerd. Werknemer kon zich niet vinden in het oordeel van de bedrijfsarts en heeft een second opinion aangevraagd. Naar aanleiding van de second opinion heeft de bedrijfsarts op 10 juli 2026 alsnog geoordeeld dat er sprake is van medische beperkingen. Op 28 juli 2026 heeft de verzekeringsarts van het UWV bovendien geoordeeld dat werknemer al vanaf de dag van zijn ziekmelding (13 april 2026) wegens ziekte of gebrek ongeschikt is te achten voor de functie van data engineer in de volle omvang (40 uur per week). Source is tegen de afwijzing van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter in

hoger beroep gegaan.

Oordeel

In hoger beroep komt het hof tot het volgende oordeel.

Is er sprake van een h-grond?

Source heeft betoogd dat in redelijkheid niet van haar kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, omdat zij geen nieuwe opdrachtgever voor werknemer heeft kunnen vinden en hij ook binnen de HeadFirst Group niet herplaatst kan worden. Het zal volgens Source nog jaren opleiding en het opdoen van ervaring vergen voordat werknemer kan beschikken over de verlangde specialisatie en de vereiste kennis van het Nederlands om bij een klant te kunnen worden geplaatst. Het kan van Source als payrollwerkgeefster in redelijkheid niet worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst, mede gelet op de hoogte van het inkomen van werknemer, nog langer laat voortduren zonder dat daar inkomsten tegenover staan. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat hij een bankzitter is. Volgens hem is hij na het einde van de opdracht bij Vattenfall tewerkgesteld als data engineer bij de afdeling BI van HeadFirst en ging het niet om een samenstelling van tijdelijke taken enkel en alleen om hem in de gelegenheid te stellen met nieuwe software te (leren) werken, zoals Source stelt. Tegenover deze gemotiveerde betwisting heeft Source volgens het hof de stelling dat werknemer niet (her)plaatsbaar is onvoldoende onderbouwd. Daar komt nog bij dat het mede door toedoen van Source zo is dat de kennis en vaardigheden van werknemer zijn verouderd. Op Source rust als werkgeefster een scholingsplicht die er mede toe strekt scholing aan te bieden voor het geval de functie van de werknemer in de toekomst komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is zijn functie te vervullen. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat het redelijkerwijs van Source kon en kan worden verlangd om op de ontwikkelingen in de branche te anticiperen, juist in de snel veranderende ICT-wereld. Dat partijen tot 31 augustus 2024 een payrollovereenkomst hadden, maakt dat niet anders. Gezien het feit dat werknemer gedurende zijn plaatsing bij Vattenfall acht jaar lang niet is geschoold in een snel veranderde ICT-wereld, is het hof van oordeel dat van Source kan worden verwacht om werknemer nog langer in de gelegenheid te stellen om die ervaring ergens op te doen, hoewel zij daar niet aan verdient. Daarbij betreft het hof dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer er momenteel aan in de weg staat om die ervaring uit te breiden. Uit het voorgaande volgt dat er ook naar het oordeel van het hof geen sprake is van een h-grond die een ontslag kan rechtvaardigen.

Is er sprake van een andere ontslaggrond?

Volgens Source hebben zich na de beschikking van de kantonrechter nieuwe feiten voorgedaan die andere ontslaggronden opleveren. Zij beroept zich in hoger beroep op verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), disfunctioneren (d-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). Het hof komt tot de conclusie dat van geen van deze gronden sprake is. Zo constateert het hof dat werknemer sinds zijn ziekmelding consequent heeft aangegeven dat hij zich niet in staat acht om zijn

opleidingen en werkzaamheden in combinatie met reistijd vol te houden. Nu het UWV heeft geoordeeld dat werknemer niet in staat is om 40 uur per week als data engineer bij HeadFirst te werken, maakt dat werknemer deze opstelling niet kan worden verweten. Dit brengt ook geen verstoorde arbeidsverhouding met zich mee. Ook is er geen sprake van disfunctioneren, alleen al omdat aan werknemer geen mogelijkheid tot verbetering is geboden. Tot slot slaagt ook het beroep op de i-grond niet. De hiervoor bij de beoordeling van de afzonderlijk aangevoerde ontslaggronden vastgestelde omstandigheden leveren geen zodanige combinatie van omstandigheden op dat van Source in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De conclusie is dat het hoger beroep niet slaagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:6178

Zaaknummer: 200.367.574

Rechters: M.J.P. Heijmans, S.C.P. Giesen en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: P.J. Mijnsen en A.J.K. de Graaf

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e, d, g, h en i BW, 7:671b BW en 7:611a lid 1 BW