

RECHTSPRAAK

Werkgever mag na jarenlang verlies kostbare functies van twee broers laten vervallen – bedrijfseconomisch ontslag strandt echter op herplaatsingsverplichting; werknemer berust in subsidiair aangevoerde g-grond ter beëindiging van zijn dienstverband.

Feiten

Polymount Sleeves produceert en verkoopt drukcilinders voor met name voedsel- en drankverpakkingen. De onderneming telt ongeveer negentien werknemers en maakt deel uit van een groep met onder meer Polymount International B.V. en Polymount B.V. Werknemer werkte eerder bij Polymount International, ging in 2018 mee over naar bedrijf X na verkoop van de sleeves-activiteiten en trad per 1 januari 2020 in dienst bij Polymount B.V. Toen Polymount Sleeves in 2021 opnieuw met de productie van sleeves begon, trad werknemer per 1 april 2021 bij haar in dienst, net als zijn broer, in de functie die later werd aangeduid als Technical Quality. Beiden hadden hoge arbeidsvoorwaarden, waaronder een brutosalaris van € 9.375,96 per maand, een EBIT-bonusregeling, een verkoopbonusregeling, vakantiegeld en een leaseauto. In 2025 besloot Polymount Sleeves tot reorganisatie wegens tegenvallende financiële resultaten, kostenbesparingen en werkvermindering. De functies van werknemer en zijn broer zouden vervallen en hun taken zouden over andere werknemers worden verdeeld. Ook werd het verkoopkantoor in Duitsland gesloten en waren drie werknemers door natuurlijk verloop vertrokken. Op 9 september 2025 deelde de advocaat van Polymount Sleeves aan werknemer mee dat zijn functie verviel en dat de dag ervoor een ontslagaanvraag bij het UWV was ingediend. Werknemer moest direct bedrijfseigendommen inleveren, werd vrijgesteld van werk en kreeg geen toegang meer tot het bedrijf. Hij meldde zich op 10 september 2025 ziek. Het UWV wees de ontslagaanvraag op 19 januari 2026 af, omdat de bedrijfseconomische noodzaak en werkvermindering onvoldoende aannemelijk waren en omdat twijfel bestond of het ontslag daadwerkelijk door bedrijfseconomische redenen was ingegeven. Polymount Sleeves verzocht vervolgens de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de a-grond wegens bedrijfseconomische omstandigheden en subsidiair op de g-grond wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer betwistte de a-grond, onder meer wegens het ontbreken van bedrijfseconomische noodzaak en onvoldoende herplaatsingsinspanningen, maar berustte uiteindelijk in ontbinding wegens een door Polymount Sleeves veroorzaakte verstoring van de arbeidsrelatie. Hij verzocht daarnaast om onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Polymount Sleeves, anders dan het UWV, voldoende had aangetoond dat zij bedrijfseconomisch in redelijkheid tot kostenbesparing en reorganisatie mocht besluiten. Uit de jaarstukken bleek dat de onderneming sinds de herstart verliezen leed en afhankelijk was geweest van aanzienlijke financiële steun van aandeelhouders en groepsvennootschappen. De doorbelasting van beheerskosten door Polymount International werd niet als kunstmatig of onjuist aangemerkt. Ook mocht Polymount Sleeves, gelet op de omvang van de personeelskosten en de hoge beloning van werknemer en zijn broer, besluiten hun functies te laten vervallen en werkzaamheden te herverdelen. Het afspiegelingsbeginsel was niet geschonden, omdat onvoldoende was onderbouwd dat de functie Technical Quality uitwisselbaar was met andere functies. Toch was de a-grond niet voldragen, omdat Polymount Sleeves niet aan haar herplaatsingsplicht had voldaan. Uit het transcript van het gesprek van 9 september 2025 bleek onvoldoende dat herplaatsing daadwerkelijk met werknemer was besproken, terwijl Polymount Sleeves haar stelling daarover niet nader had onderbouwd. Daarom wordt ontbinding op bedrijfseconomische grond afgewezen.

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond. Beide partijen achtten de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord en herplaatsing lag, mede door de kleine organisatie en de verhouding met de bestuurder, niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte stond daaraan niet in de weg, omdat de verstoring geen verband hield met de ziekte. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 oktober 2026. Een billijke vergoeding werd afgewezen: de wijze waarop het ontslag was aangezegd verdient geen schoonheidsprijs, maar leverde geen ernstig verwijtbaar handelen van Polymount Sleeves op. Polymount Sleeves moet wel een transitievergoeding van € 23.074,18 bruto betalen, berekend vanaf 1 januari 2020, omdat er geen sprake was van opvolgend werkgeverschap.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7379

Zaaknummer: 12161431 \ HA VERZ 26-64

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.R. Jansen-Schuurman en H. Senyuva

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671a BW en 7:671b BW