RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen nu niet is voldaan aan de herplaatsingsverplichting, mede gelet op internationale herplaatsingsmogelijkheden binnen concern.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2026 in dienst getreden bij Koninklijke Gazelle N.V. (hierna: Gazelle). Na een bilateraal gesprek op 8 juli 2026 heeft werkneemster aangegeven onvoldoende vertrouwen te voelen en de samenwerking te willen beëindigen. Werkneemster heeft deze beslissing ook met haar collega's van het managementteam gedeeld. In juli 2026 heeft Gazelle aan werkneemster bevestigd dat zij haar arbeidsovereenkomst had opgezegd. Gazelle verzoekt ontbinding op de e-, subsidiair g- en meer subsidiair h- en uiterst subsidiair i-grond. Gazelle stelt zich primair op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst door opzegging per 1 september 2026 is geëindigd. Voor zover vereist verzoekt Gazelle ontbinding op de kortst mogelijke termijn. Gazelle voert aan dat werkneemster werk heeft geweigerd, vertrouwelijke documenten heeft doorgestuurd en haar vertrek zonder afstemming intern en extern heeft gecommuniceerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er wordt geoordeeld over het ontbindingsverzoek voor zover werkneemster niet zelf heeft opgezegd. Er is sprake van een opzegverbod, nu werkneemster per 9 juli 2026 arbeidsongeschikt is. De kantonrechter is echter van oordeel dat er zich een uitzonderingssituatie voordoet, nu de ziekte (deels) het gevolg is van het ontstane conflict maar niet de reden vormt voor het ontbindingsverzoek. De enkele omstandigheid dat er bestanden naar een privé-e-mailadres zijn verzonden, maakt niet dat er sprake is van verwijtbaar handelen. De kantonrechter is tot slot van oordeel dat het weliswaar onzorgvuldig is dat werkneemster haar vertrek zonder voorafgaand overleg met Gazelle extern per e-mail kenbaar heeft gemaakt, maar dat dit handelen op zichzelf nog niet meebrengt dat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft toegelicht dat zij de personen die rechtstreeks betrokken waren bij haar werkzaamheden, projecten en verantwoordelijkheden zorgvuldig heeft willen informeren. Niet is gebleken dat zij daarmee Gazelle heeft willen schaden of de bedrijfsvoering van Gazelle heeft willen verstoren. Daarvan is ook overigens niet gebleken. Het ontbindingsverzoek op de e-grond wordt afgewezen. Gazelle heeft zich op het standpunt gesteld dat herplaatsing niet in de rede ligt, omdat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en werkneemster heeft aangegeven niet meer onder haar leidinggevende te kunnen werken. De kantonrechter volgt Gazelle daarin slechts ten dele. Voor herplaatsing binnen Gazelle is van belang dat werkneemster een hoge functie vervult; in

iedere soortgelijke functie is samenwerking met de leidinggevende in de praktijk niet te vermijden. In zoverre ligt herplaatsing binnen Gazelle niet voor de hand. Dat neemt echter niet weg dat Gazelle, gelet op de door werkneemster gestelde mogelijkheid van herplaatsing binnen het Pon-concern, ook had moeten onderzoeken of binnen andere tot de groep behorende ondernemingen een passende functie beschikbaar was. Gazelle heeft weliswaar verklaard dat binnen het concern ook geen geschikte vacatures aanwezig waren, maar die stelling is niet nader onderbouwd en door werkneemster betwist. Ook heeft Gazelle niet met stukken onderbouwd dat een concrete inventarisatie van de herplaatsingsmogelijkheden binnen Gazelle of de Pon-groep heeft plaatsgevonden. Integendeel, Gazelle heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat zij werkneemster niet heeft gepromoot binnen de Pon-groep omdat er twijfels waren over het functioneren van werkneemster. Voor zover Gazelle heeft willen aanvoeren dat het functioneren van werkneemster en de daarmee samenhangende vertrouwensbreuk herplaatsing in de weg staan, gaat dit niet op. Het mogelijke disfunctioneren van werkneemster is namelijk niet aan het verzoek ten grondslag gelegd en is bovendien niet komen vast te staan. Gelet op het voorgaande kan niet worden geoordeeld dat de herplaatsingsmogelijkheden voldoende zijn onderzocht of dat herplaatsing niet in de rede ligt. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, h-grond en i-grond wordt daarom afgewezen. Gazelle wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 22-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7799
Zaaknummer: HA VERZ 26-134 /12351202
Rechters: E.C. Zandman
Advocaten: L.H. Toonen en C. de Bruin
Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:671b lid 6 BW