RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de h-grond afgewezen, verkapt reorganisatieontslag. Gematigd bedrag aan werkelijke proceskosten toegekend.

Feiten

Werknemer is per 2014 in dienst getreden bij (een van de rechtsvoorgangers van) Stellantis N.V. (hierna: Stellantis). Werknemer heeft verschillende functies bekleed en is op verschillende momenten een periode arbeidsongeschikt geweest, onder meer vanwege burn-outklachten. In 2024 heeft Stellantis meerdere functies voorgesteld op VP- of Director-niveau, maar werknemer heeft die functies geweigerd. In mei 2025 hebben partijen gepoogd het dienstverband door middel van een beëindigingsovereenkomst te beëindigen, wat niet is gelukt. In een deskundigenoordeel van 12 augustus 2026 heeft het UWV geoordeeld dat Stellantis in de periode tot 28 mei 2026 haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden, omdat zij onvoldoende voortvarend zou hebben gehandeld in het opstarten en opbouwen van re-integratiewerkzaamheden, ondanks de benutbare mogelijkheden. Stellantis stelt primair dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden op de h-grond. Volgens Stellantis is de Mission-rol van werknemer bedoeld als tijdelijke aanstelling om hem actief te houden totdat een permanente functie voor hem wordt gevonden. Plaatsing in een vaste functie is echter niet mogelijk gebleken en ligt niet meer in de rede, omdat werknemer weigert om een functie lager dan op SVP-niveau te aanvaarden. Aangezien werknemer daarom geen vaste verantwoordelijkheden of werkzaamheden binnen de onderneming heeft en daarop ook geen uitzicht bestaat, is de arbeidsovereenkomst feitelijk inhoudsloos geworden en kan voorzetting daarvan niet van Stellantis worden gevergd. Stellantis verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-, g- of i-grond. Werknemer concludeert tot afwijzing en verzoekt, onder meer, een veroordeling van Stellantis tot betaling van de advocaatkosten en tot het voldoen aan haar re-integratieverplichtingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Stellantis heeft zelf een verslag van een functioneringsgesprek van 2024 overgelegd waaruit blijkt dat werknemer de Mission-werkzaamheden in dat jaar ook feitelijk heeft uitgevoerd. In tegenstelling tot hoe Stellantis het doet voorkomen, is het dus niet zo dat de arbeidsovereenkomst zoals deze per september 2023 tussen partijen bestaat per definitie inhoudsloos is zolang werknemer niet in een andere functie is herplaatst. Het beroep op de h-grond kan daarom niet slagen op de stelling dat de arbeidsovereenkomst zonder perspectief op een herplaatsing van werknemer geen inhoud heeft. De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor

onbepaalde tijd is gesloten en dat het daarom in beginsel aan Stellantis is om werknemer ter uitvoering van die arbeidsovereenkomst van werkzaamheden te voorzien. Daarnaast volgt de kantonrechter werknemer in zijn standpunt dat Stellantis in wezen een verkapt beroep doet op ontslag wegens het verval van de arbeidsplaats. Uit de stukken volgt dat Stellantis meende werknemer niet te hoeven laten re-integreren, omdat die arbeidsplaats zou zijn vervallen. Stellantis had daarvoor op grond van artikel 7:671a BW eerst toestemming moeten vragen aan het UWV. De kantonrechter oordeelt dat daarom geen sprake is van een g-grond. Werknemer erkent weliswaar dat zijn verhouding met de HR-afdeling en een beperkte kring van mensen in de top van het bedrijf die zich met zijn herplaatsing hebben beziggehouden is verstoord, maar hij betwist dat hij daarnaast een conflict zou hebben met de collega's met wie hij tijdens zijn dagelijkse werkzaamheden moet samenwerken. Bovendien heeft de bedrijfsarts in zijn analyse van 24 februari 2026 geadviseerd dat werknemer kan beginnen met re-integratie in zijn eigen werk. Daaruit volgt dat het arbeidsconflict kennelijk niet (meer) in de weg staat aan werkhervatting. De aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde feiten kunnen evenmin een i-grond dragen. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is gebleken dat Stellantis zich tegenover werknemer niet als een goed werkgever heeft gedragen en dat hij als gevolg daarvan advocaat- en tolkkosten heeft moeten maken. Zoals hiervoor overwogen, is Stellantis haar re-integratieverplichtingen niet nagekomen. Daarmee heeft zij ook haar verplichting om zich als een goed werkgever te gedragen geschonden. Daarnaast acht de kantonrechter het in strijd met het goed werkgeverschap dat Stellantis in mei 2025 heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder (directe) aanleiding. Zowel vanwege de schending van de re-integratieverplichtingen als vanwege het initiatief van Stellantis om de arbeidsovereenkomst zonder duidelijk aanwijsbare grond te beëindigen, heeft werknemer zich begrijpelijkerwijs genoodzaakt gevoeld om zich tot een advocaat te wenden. Stellantis is daarom op grond van artikel 6:96 BW gehouden om de door werknemer redelijk gemaakte advocaat- (en tolk)kosten te vergoeden. De kantonrechter acht het redelijk dat werknemer zich heeft gewend tot een internationaal opererend kantoor uit het hogere segment, gelet op zijn functie, zijn financiële belang bij behoud van zijn (top)salaris, het internationale karakter van zijn loopbaan en de juridische bijstand waarvan Stellantis zich zelf in zijn dossier heeft voorzien. In deze procedure heeft werknemer echter geen urenstaat van zijn gemachtigden overgelegd, zodat de kantonrechter niet kan vaststellen dat alle kosten in redelijkheid zijn gemaakt. Werknemer wordt ook geen gelegenheid meer geboden om die urenstaat alsnog in het geding te brengen, omdat deze reeds overgelegd had kunnen zijn. Stellantis wordt veroordeeld om een totaalbedrag van € 150.000 inclusief btw aan advocaat- en proceskosten te voldoen.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 22-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:31960
Zaaknummer: 12193268 RP VERZ 26-50503
Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe
Advocaten: E. van der Meulen, mr. L.J. Eleveld, W.M. Blom, A.F.R. Govers en mr. A.S. Jonker

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:611 BW en 7:669 BW