RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is terecht wegens bedrijfseconomische omstandigheden ontbonden nu tijdens de ziekte van werkneemster was gebleken dat het verval van haar functie tot een efficiëntere werkwijze leidde.

Feiten

Werkneemster is op 16 augustus 2021 in dienst getreden bij BNP Paribas Asset Management Real Assets Netherlands B.V. (hierna: AXA). Op 16 april 2023 heeft werkneemster een melding gemaakt dat zij slachtoffer is van intimidatie en racisme door sommige collega's. Bij e-mail van 14 juni 2023 heeft werkneemster het meldpunt voor klokkenluiders van AXA aangeschreven. Op 21 juni 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. AXA heeft werkneemster in het kader van haar melding meermaals gevraagd bepaalde informatie aan te leveren, wat werkneemster niet heeft gedaan. Vervolgens hebben partijen zonder succes twee mediationtrajecten doorlopen. Op 12 juni 2024 heeft werkneemster een e-mail gestuurd naar de Senior Director Investigations bij AXA, waarin zij (kort gezegd) heeft geklaagd dat AXA heeft gehandeld in strijd met de procedure voor klokkenluiders en de plicht om de bescherming van klokkenluiders te waarborgen, alsmede over het gedrag van de HR-manager. Op 17 maart 2025 is werkneemster volledig hersteld gemeld. Op 24 maart 2025 heeft AXA een voorlopige en op 1 mei 2025 een definitieve ontslagaanvraag ingediend bij het UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Op 1 juli 2025 is AXA overgenomen door BNP Paribas. Het UWV heeft de ontslagaanvraag op 7 augustus 2025 afgewezen, omdat AXA mogelijke herplaatsingsmogelijkheden heeft gemist. AXA heeft werkneemster driemaal uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek. Werkneemster heeft deze gesprekken afgewezen en haar beschuldigingen aan het adres van AXA herhaald. Uit het verslag volgt dat er in Nederland geen passende functies zijn voor werkneemster en dat het onduidelijk is of werkneemster functies buiten Nederland zou kunnen en willen accepteren, omdat werkneemster heeft geweigerd deel te nemen aan een herplaatsingsgesprek. In eerste aanleg heeft AXA de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens bedrijfseconomische redenen. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen (zie AR 2026-0132). Werkneemster is tegen dit oordeel in hoger beroep gekomen en verzoekt om herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden. Bij zijn beoordeling stelt het hof voorop dat de werkgever een zekere mate van vrijheid toekomt om de organisatie

zo in te richten dat het bestaan daarvan ook op de lange termijn verzekerd is, en dat de toetsing van beslissingen ter zake door de rechter met een zekere mate van terughoudendheid dient plaats te vinden. Uit de toelichting die AXA in de procedure bij het UWV heeft gegeven, volgt dat de functie van werkneemster uniek was en niet bestond vóórdat zij in 2021 werd aangenomen. Tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft BNP Paribas - ter toelichting - voorts verklaard dat niemand de functie van werkneemster vervulde toen zij ziek was. Haar collega's vielen terug op de werkwijze die zij hadden gehanteerd vóórdat werkneemster was aangenomen. Toen werd ook duidelijk dat die werkwijze efficiënter was. Naar het oordeel van het hof heeft AXA haar beroep op de a-grond hiermee voldoende onderbouwd. Het betoog van werkneemster dat uit de feedback van haar collega's juist volgt dat ze haar werk goed deed en een gewaardeerde collega was, leidt niet tot een ander oordeel. Daarnaast betoogt werkneemster dat AXA niet aan haar herplaatsingsverplichtingen heeft voldaan. Zij wordt in dit betoog niet gevolgd. Uit de feitenweergave blijkt dat AXA werkneemster herhaaldelijk heeft uitgenodigd voor een gesprek om de herplaatsingsmogelijkheden te bespreken. Werkneemster heeft deze uitnodigingen telkens afgeslagen en is blijven steken in het uiten van haar boosheid over de manier waarop AXA in haar visie in het verleden met haar is omgegaan. Daarbij komt dat werkneemster zelf ook geen concrete functies heeft aangewezen waarin zij herplaatst had kunnen worden. Tot slot volgt het hof werkneemster niet in haar betoog dat het ontbindingsverzoek het gevolg is van de (klokkenluiders)meldingen. Het hof heeft hiervoor overwogen dat AXA voldoende heeft onderbouwd dat sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden die de opheffing van de functie van werkneemster noodzakelijk maken voor een doelmatige bedrijfsvoering. Daarmee is gegeven dat het ontbindingsverzoek gebaseerd is op een redelijke grond die niets te maken heeft met de persoon van werkneemster en de meldingen die zij heeft gedaan. Het gegeven dat het ontbindingsverzoek (de ziekteperiode weggedacht) direct na de meldingen volgde, wijst er evenmin op dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de meldingen. AXA heeft toegelicht dat het besluit om de functie van werkneemster op te heffen al tijdens haar ziekte was genomen, maar AXA wilde werkneemster daarmee niet tijdens haar ziekteverzuim confronteren en/of belasten en heeft daarom gewacht tot zij weer hersteld was gemeld. Werkneemster heeft dan ook geen recht op een billijke vergoeding of op herstel. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 03-11-2026
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:3122
Zaaknummer: 200.367.329/01
Rechters: R.L. de Graaff, M.L.D. Akkaya en N.P. van Tekelenburg
Advocaten: B.J. den Ridder en S.C. Kuit
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671b BW