

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Aan werknemster komt een billijke vergoeding toe omdat werkgever – door een nieuwe functie te creëren – haar functie feitelijk heeft uitgehold.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2012 in dienst getreden bij AON Groep Nederland B.V. (hierna: 'AON'). De laatste functie die zij vervulde is die van Head of Global Benefits EMEA. Op 9 augustus 2024 is de vacature voor de nieuwe functie van EMEA Head of Global Benefits & International Wealth (hierna: EMEA Head of FB & IW) intern opengesteld. Diezelfde dag heeft AON werknemster per e-mail geïnformeerd over deze vacature en daarbij als volgt aan werkmeester meegedeeld: "(...) As discussed, we are not eliminating any further roles but trying to simplify the structure (...)". In reactie daarop heeft werknemster bij e-mail van 12 augustus 2024 laten weten dat de nieuwe functie duidelijk van invloed zou zijn op haar huidige functie en dat zij in gesprek wil over haar toekomst bij AON. Nadat de sollicitatietermijn voor de nieuwe functie op 23 augustus 2024 is verstreken, heeft werknemster op 11 september 2024 laten weten dat zij geïnteresseerd was in de nieuwe functie. Werkneemster is afgewezen voor de functie. In een brief van 17 oktober 2024 aan AON heeft werknemster zich onder meer op het standpunt gesteld dat de functie van EMEA Head of GB & IW voor het grootste deel uit taken en verantwoordelijkheden bestaat die behoren tot haar functie. Partijen hebben vervolgens meermalen met elkaar over deze kwestie gecorrespondeerd. Op 5 november 2024 heeft werknemster zich ziek gemeld. Op enig moment heeft werknemster het adviesbureau BexerHamstra ingeschakeld, teneinde een functievergelijking te doen opmaken. BexerHamstra rapporteert onder meer: "Samenvattend kan worden gesteld dat beide functies, betreffende de taken en verantwoordelijkheden als Head of Global Benefits sterk op elkaar lijken qua kernverantwoordelijkheden en omvang. Beide functies hebben dezelfde commerciële en strategische verantwoordelijkheid."

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Duidelijk is dat partijen het erover eens zijn dat een terugkeer van werknemster binnen AON niet meer tot de mogelijkheden behoort. De verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen levert dan ook een voldragen ontbindingsgrond op. Vervolgens rijst de vraag of AON een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. De discussie tussen partijen spitst zich in de kern toe op de vraag in hoeverre de functie van werknemster van Head of Global Benefits EMEA is

uitgehold door de toevoeging van de nieuwe functie EMEA Head of GB & IW aan de organisatie van AON. Voldoende is gebleken dat een aanzienlijk deel van de taken en verantwoordelijkheden van werknemster tevens deel uitmaakt van de nieuwe functie van EMEA Head of GB & IW. Nu de laatstgenoemde functie bovendien in de hiërarchie van AON boven de functie van werknemster staat, leidt dit tot een eenzijdige wijziging van de verantwoordelijkheden van werknemster die feitelijk neerkomt op de uitholling van haar functie. Daarbij komt dat AON herhaaldelijk tegenover werknemster heeft ontkend dat de nieuwe functie van EMEA Head of GB & IW van invloed zou zijn op haar functie als Head of Global Benefits, terwijl uit het voorgaande volgt dat zij werknemster juist had moeten informeren over het tegendeel. Dat geldt temeer omdat werknemster herhaaldelijk bij AON aandacht heeft gevraagd voor de overlap tussen de functies. Van AON mocht dan ook op zijn minst worden verwacht dat zij de bezwaren van werknemster serieus zou nemen en daarin aanleiding zou zien voor het doen van nader onderzoek (nog los van het feit dat zij dit in beginsel voorafgaand aan de invoering van de nieuwe functie reeds had moeten doen). De kantonrechter heeft niet de indruk dat AON de nieuwe functie heeft gecreëerd om werknemster uit het bedrijf te zetten, zoals werknemster wel heeft betoogd. Het feit dat AON ten tijde van die stap niet beschikte over een actuele functieomschrijving van werknemster (in combinatie met het volgens AON fluïde karakter van die functie) wijst erop dat AON zich simpelweg heeft verkeken op de consequenties die de invoering van de nieuwe functie zou hebben voor het reeds bestaande functiehuis binnen AON. Dit alles in onderlinge samenhang bezien maakt echter wel dat AON een ernstig verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding met werknemster. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op (een afgerond bedrag van) € 450.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9365

Zaaknummer: 11752580

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: P.F. van den Brink en A.P.J.M. Verbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:671b BW