

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt op verzoek werknemer ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, maar zonder aanspraak op billijke vergoeding omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.*Feiten*

Werknemer is vanaf januari 2004 werkzaam bij het concern. Hij is betrokken geweest bij de oprichting van werkgever op 3 februari 2017. Werknemer is als enige in dienst van werkgever. Op 9 februari 2017 hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. In de arbeidsovereenkomst staat de functie van werknemer omschreven als *Marketing and Technical Support Director*. Werknemer was formeel in dienst van werkgever, maar voerde zijn werkzaamheden in de praktijk uit voor het concern. Tot een uitvoering van de overeengekomen functie is het niet gekomen, werknemer behield feitelijk de functie die hij eerder uitoefende waarin hij verantwoordelijk was voor de volledige sales voor Scandinavië en de Benelux. In verband met slechte financiële resultaten heeft in 2024 binnen het concern van werkgever een reorganisatie plaatsgevonden waarbij het personeelsbestand met ongeveer een derde is ingekrompen. Op 28 maart 2025 heeft werknemer een gesprek gevoerd met de bestuursvoorzitter en het hoofd HR van het concern. In dat gesprek is hem zijn nieuwe rol aangekondigd. Werknemer heeft vervolgens in verschillende e-mails meegedeeld dat hij zich niet kon vinden in de voorgestelde functie en graag in overleg wilde treden om gezamenlijk tot een oplossing te komen. Op 3 april 2025 is hem meegedeeld dat er geen andere mogelijkheden waren. Op 9 april 2025 heeft het concern aan alle werknemers wereldwijd medegedeeld dat een herstructurering is doorgevoerd in de afdelingen sales, marketing en verkoopondersteuning. Als gevolg van die herstructurering zou werknemer leidinggeven aan één van de twee salesteams. Werknemer heeft zich op 18 april 2025 ziekgemeld. Op 10 juni 2025 heeft de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld. Daaruit volgt dat (i) er geen sprake is van primaire ziekte of gebrek, (ii) er sprake is van een fase 3 conflict, wat vraagt om een officiële, externe mediator om het arbeidsconflict naar een passende situatie te brengen en (iii) na oplossing van het conflict de werkzaamheden hervat kunnen worden. Werkgever heeft vanaf 1 september 2025 de loonbetaling volledig stopgezet, omdat werknemer weigerde zijn werk te hervatten. Werknemer heeft op 17 december 2025 een openhartoperatie ondergaan. Werkgever heeft werknemer met ingang van die datum arbeidsongeschikt gemeld en betaalt vanaf dat moment 70% van het maximumdagloon aan werknemer. Werknemer verzoekt om de arbeidsovereenkomst met hem te ontbinden en werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Nu duidelijk is geworden dat het vertrouwen over en weer inmiddels onherstelbaar is beschadigd, werkgever zich niet tegen de verzochte ontbinding verzet en een werknemersverzoek in beginsel gehonoreerd dient te worden, wordt het verzoek tot ontbinding toegewezen. Vervolgens moet worden beoordeeld of werknemer aanspraak heeft op de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Daarvan kan - nu het ontbindingsverzoek is ingediend door werknemer - slechts sprake zijn als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Sinds 2023 zijn de verantwoordelijkheden van de werknemer feitelijk uitgebreid, zonder formele functiewijziging of salarisverhoging. Het is niet duidelijk of dit tijdelijk was, maar aannemelijk is dat dit samenhangt met het vertrek van andere (hogergeplaatste) werknemers. In 2024 volgde een reorganisatie vanwege verslechterde financiële resultaten. Hoewel in januari 2025 binnen het managementteam werd besloten dat werknemer verantwoordelijk zou worden voor productontwikkeling, heeft het concernbestuur dit besluit in maart 2025 teruggedraaid en gekozen voor een andere organisatiestructuur met twee salesdirecteuren. Dat besluit was redelijk en contractueel toegestaan. Hierdoor namen de feitelijke verantwoordelijkheden van werknemer onverwacht af, wat begrijpelijkerwijs als teleurstellend werd ervaren. De werkgever had dit beter en tijdiger moeten communiceren, maar dit levert geen ernstige verwijtbaarheid op. Er was geen sprake van een ontoelaatbare demotie of materieel functieverval: werknemer bleef sales directeur, behield zijn salaris en de veranderingen waren mede het gevolg van de reorganisatie. Ook hoefde de werkgever niet de UWV-ontslagroute te volgen. Na de ziekmelding in april 2025 had werkgever sneller moeten handelen, maar hij heeft dit later hersteld. Er was geen sprake van ziekte en geen ontoelaatbare functiewijziging. Werkgever mocht daarom verwachten dat werknemer zijn werk zou hervatten. Werknemer bleef echter vasthouden aan functiewijziging als voorwaarde. Uiteindelijk hebben beide partijen bijgedragen aan het voortbestaan van het conflict.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3612

Zaaknummer: 11936653 \ EA VERZ 25-1230

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: A. Avci, mr. L.R. Keuben, S. Röttscheid en Y. Ay

Wetsartikelen: 7:671c BW