

RECHTSPRAAK

Vestigingsdirecteur die na demotie personeel informeert, handelt onzorgvuldig, maar niet ontslagwaardig - werkgever moet hem, na zijn aanvaarding van de nieuwe functie, toelaten als bedrijfsleider technisch beheer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgever, een installatiebedrijf met meerdere vestigingen, als vestigingsdirecteur tegen een salaris van € 9.816 bruto per maand. De functie werd aanvankelijk als duo-functie vervuld: werknemer was verantwoordelijk voor technisch beheer en X voor bedrijfsbureau, projecten en cure. Na een interne reorganisatie werd X per 1 januari 2025 regiodirecteur, maar hij bleef daarnaast taken als vestigingsdirecteur vervullen. Werknemer hervatte vanaf april 2025 volledig zijn werkzaamheden na arbeidsongeschiktheid en stelde dat hij ook operationele taken van X had overgenomen. In oktober 2025 kreeg werknemer te horen dat de duo-functie zou vervallen en dat gekozen was voor een nieuwe, zwaardere functie van vestigingsdirecteur. Aan werknemer werd de functie van bedrijfsleider technisch beheer aangeboden, onder de nieuwe vestigingsdirecteur. Werknemer verzette zich aanvankelijk tegen deze demotie, maar liet na een gesprek op 17 november 2025 telefonisch weten de functie toch te accepteren, waarbij nog een vervolgesprek zou plaatsvinden om details af te stemmen. Diezelfde dag riep hij medewerkers bijeen om hen over zijn besluit te informeren. Werkgever stelde dat werknemer zonder overleg of toestemming had gecommuniceerd, terwijl was afgesproken dat de communicatie gezamenlijk zou worden afgestemd. Volgens werkgever had X hem bovendien afgeraden de medewerkers toe te spreken. Werkgever vond dat werknemer de directie en organisatie in diskrediet had gebracht en stelde hem per direct vrij van werk in afwachting van een beëindigingsvoorstel. Werknemer vorderde toelating tot zijn werkzaamheden, primair als vestigingsdirecteur en subsidiair als bedrijfsleider technisch beheer. Werkgever verzocht ontbinding wegens verwijtbaar handelen, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelde dat het handelen van werknemer geen verwijtbaar handelen opleverde dat ontbinding rechtvaardigde. Daarbij woog mee dat werknemer in 2025 een belangrijke operationele rol had vervuld, niet had kunnen solliciteren op de nieuwe functie van vestigingsdirecteur en begrijpelijkerwijs moeite had met de voorgestelde functiewijziging. Hoewel hij als directeur zorgvuldiger had moeten handelen en de communicatie beter had

moeten afstemmen, was zijn handelwijze onvoldoende ernstig om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Ook een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding was onvoldoende onderbouwd. Niet bleek dat werknemer werkgever daadwerkelijk als slechte of onbetrouwbare werkgever had neergezet of dat zijn toespraak tot onrust had geleid. De door werknemer overgelegde verklaringen wezen er juist op dat hij duidelijkheid wilde geven en dat medewerkers daar blij mee waren. Voor zover sprake was van een vertrouwensbreuk, mocht van betrokkenen gezien hun functieniveau worden verwacht dat zij daarmee professioneel konden omgaan.

Herplaatsing lag volgens de kantonrechter in de rede, omdat werkgever zelf de functie van bedrijfsleider technisch beheer had aangeboden en werknemer die functie had aanvaard. Dat nog enkele formaliteiten moesten worden besproken, deed daaraan niet af, nu salaris en overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd zouden blijven. De e- en g-grond slaagden daarom niet en de i-grond kon niet dienen om die onvoldoende onderbouwde gronden te repareren.

Het ontbindingsverzoek van werkgever werd afgewezen. Werkgever werd veroordeeld om werknemer binnen 24 uur na betekening van de uitspraak toe te laten tot de werkzaamheden als bedrijfsleider technisch beheer, op straffe van een dwangsom van € 10.000 per dag met een maximum van € 100.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7186

Zaaknummer: 12046136 \ KK EXPL 26-10 en 120815589 \ EA VERZ 26-102

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: N.C. Six-Scheffer en J.N. Huyzer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW