

RECHTSPRAAK

Werkgeefster biedt boventallig verklaarde werknemer na een reorganisatie ten onrechte geen gelegenheid om te solliciteren op nieuw gecreëerde functies. Dit handelen is weliswaar verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar, zodat geen billijke vergoeding wordt toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2022 bij werkgeefster in dienst als director. Nadat werkgeefster hem in juli 2023 heeft meegedeeld dat zij ontevreden is over zijn functioneren, meldt werknemer zich ziek. In het kader van een concernbrede reorganisatie verklaart werkgeefster zijn functie in augustus 2024 boventallig. De functies van werknemer en twee andere directors komen te vervallen, waarbij hun werkzaamheden worden verdeeld over twee nieuw gecreëerde directorsfuncties en een bestaande functie. De twee nieuwe functies worden na een sollicitatieprocedure aan de andere directors toegewezen, terwijl werknemer niet de gelegenheid krijgt daarop te solliciteren. Na zijn herstel vinden herplaatsingsgesprekken plaats en solliciteert werknemer zonder succes op vier vacatures. Het UWV weigert vervolgens toestemming om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden op te zeggen. Nadien worden één van de nieuw gecreëerde directorsfuncties en de functie van de leidinggevende van werknemer niet opnieuw ingevuld. In 2026 kondigt werkgeefster bovendien een nieuwe reorganisatie aan waarbij ook de andere nieuw gecreëerde directorsfunctie komt te vervallen. Werkgeefster verzoekt daarop ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer betwist dat zijn functie daadwerkelijk is vervallen en dat werkgeefster aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt hij onder meer een billijke vergoeding en een hogere transitievergoeding. Daarnaast verzoekt hij betaling van de bonus over 2025 en verstrekking van de daarop betrekking hebbende documenten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat er sprake is van een bedrijfseconomisch noodzakelijke reorganisatie en dat zij binnen haar beleidsvrijheid de organisatiestructuur mocht wijzigen. Gelet op de verdere reorganisatie en het niet opnieuw invullen van de nieuw gecreëerde functies is voldoende aannemelijk dat de arbeidsplaats van werknemer structureel is komen te vervallen. De functie van werknemer is niet uitwisselbaar met de bestaande functie waaraan een deel van zijn werkzaamheden is

toegevoegd en werkgeefster heeft aan haar herplaatsingsverplichting voldaan. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Wel heeft werkgeefster verwijtbaar gehandeld door werknemer niet de gelegenheid te bieden te solliciteren op de nieuw gecreëerde functies. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, omdat aannemelijk is dat werknemer wegens onvoldoende kennis van Data Science en Business Intelligence en twijfels over zijn functioneren niet voor die functies in aanmerking zou zijn gekomen. Daarom wordt geen billijke vergoeding toegekend. Het verzoek tot betaling van een bonus over 2025 wordt afgewezen, terwijl de transitievergoeding wordt vastgesteld op € 20.450,39 bruto. Werkgeefster wordt wel veroordeeld de gevraagde bonusdocumentatie te verstrekken, zonder oplegging van een dwangsom. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7020

Zaaknummer: 12047898 EA VERZ 26-14

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: E. van Zadelhoff, J.M. Groen en M. Kager

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder a BW, 7:671b BW en 7:682 BW