

RECHTSPRAAK

Werkgever wijzigt kort na indiensttreding de functie van werknemer. Ontbinding op de h-grond. Er is sprake van een onomkeerbare situatie. Mogelijkheid tot intrekking verzoek. Geen intrekking: o.a. toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 19 mei 2025 in dienst bij AND Digital B.V. (hierna: AND) in de functie van Chief for Client Partnerships (CP). In de arbeidsovereenkomst staat een eenzijdig wijzigingsbeding en vanwege de financiële situatie voert AND vanaf juni 2025 verschillende organisatorische wijzigingen door. Zo sluit de Club in Rotterdam, worden CP en CS samengevoegd tot één team onder leiding van werknemer, vervalt een deel van zijn CP-team en krijgt hij extra marketingtaken. In september 2025 begint een collega als Club Executive en vervolgens wordt bepaald dat zij verantwoordelijk wordt voor vrijwel alle bestaande accounts, terwijl werknemer zich vooral richt op het binnenhalen van nieuwe klanten. Werknemer vindt dat hierdoor zijn rol, team en verantwoordelijkheden worden uitgehold en dat de wijzigingen in strijd zijn met de afspraken die bij zijn indiensttreding zijn gemaakt. Op 10 oktober 2025 meldt hij zich ziek en daarna blijft hij bij AND bezwaar maken tegen de wijzigingen. De bedrijfsarts oordeelt op 27 november 2025 dat er geen sprake is van een medische beperking, maar dat er sprake is van een probleem in de arbeidsverhouding en adviseert mediation. De mediation leidt niet tot een oplossing. AND verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege de g-grond en subsidiair vanwege de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op de h-grond, omdat een terugkeer van werknemer bij AND niet meer realistisch is. De functie van werknemer is door AND sterk gewijzigd, onder meer doordat zijn CP-team is geschrapt en hij de commerciële verantwoordelijkheid voor bestaande klanten heeft verloren. Volgens de kantonrechter is er geen sprake van een zwaarwichtig belang en mocht AND zijn taken niet eenzijdig wijzigen. Helaas zijn partijen ook na mediation niet tot een oplossing gekomen en heeft AND aan de wijzigingen vastgehouden. Hierdoor is een onomkeerbare situatie ontstaan. AND heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door kort na de indiensttreding belangrijke taken en verantwoordelijkheden van werknemer te wijzigingen zonder voldoende rekening te houden met zijn belangen. Verder heeft AND tijdens de sollicitatieprocedure geen juist beeld gegeven van de functie en de organisatie. AND heeft tot 30 juni 2026 om het verzoek in te trekken. Doet AND dit niet dan wordt de arbeidsovereenkomst per 1 november 2026 ontbonden. In dat

geval dient zij een billijke vergoeding van € 80.000 bruto, de transitievergoeding, de buitengerechtelijke advocatenkosten en de incassokostente te vergoeden aan werknemer. Trekt AND het verzoek wel in voor die datum, dan moet zij de incassokosten betalen. In beide scenario's wordt AND veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:13116

Zaaknummer: 12148787

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: J.N.A. Dijkman en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b BW en 7:673 BW