

## RECHTSPRAAK

***Eenzijdige wijziging van functie van HR Business Partner EMEA kwalificeert als demotie. Onvoldoende zwaarwichtig belang bij herstructureren van HR-organisatie.****Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2021 bij Unilode Aviation Solutions Netherlands (hierna: Unilode) in dienst getreden in de functie van Human Resources Business Partner EMEA op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkneemster rapporteerde aan de HR Director. Op 10 februari 2023 is aan werkneemster verteld dat haar rol/functie verandert als gevolg van een herstructurering van de HR-organisatie. Er is een nieuwe HR-laag geïntroduceerd door de nieuwe functie van Senior HR Business Partner EMEA te plaatsen tussen de functie van HR Director en de functie van werkneemster als HR Business Partner EMEA. Werkneemster heeft zich op 14 februari 2023 ziek gemeld. Op 27 maart 2023 is de re-integratie van werkneemster gestart. Bij brief van 17 mei 2023 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de functiewijzigingen en verzocht dat zij haar functie, zoals ze die vanaf indiensttreding heeft vervuld, weer kan uitoefenen. Werkneemster verzocht in kort geding dat zij wordt toegelaten tot haar taken en verantwoordelijkheden, die voorheen bij haar waren ondergebracht in haar functie als HR Business Partner EMEA, met de daarbij behorende rapportagelijnen en arbeidsvoorwaarden. Volgens werkneemster heeft Unilode onrechtmatig gehandeld door de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen in de zin van artikel 7:613 BW. Volgens Unilode is sprake van een zwaarwichtig belang waarvoor het belang van werkneemster moet wijken.

*Oordeel*

Werkneemster heeft een spoedeisend belang. Volgens werkneemster zijn de wijzigingen zo ingrijpend dat sprake is van een demotie omdat haar oude taken en bevoegdheden aan de nieuwe Senior HR Business Partner EMEA zijn toebedeeld. Volgens Unilode is geen sprake van een demotie aangezien het contract, het salaris en de functietitel niet zijn gewijzigd. De wijzigingen waren noodzakelijk vanwege de toenemende schaalgrootte van het werk. Volgens Unilode komt haar als ondernemer een zekere vrijheid toe haar onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op lange termijn is verzekerd. Unilode heeft onvoldoende gemotiveerd weersproken en erkent dat in de nieuwe situatie: (1) werkneemster geen direct reports meer heeft, (2) het geografisch aandachtspunt van werkneemster is teruggebracht van tien landen naar vier landen en (3) werkneemster niet meer rapporteert aan de HR Director maar aan de Senior HR Business Partner EMEA. Volgens de kantonrechter gaat het om significante wijzigingen die wel degelijk een demotie met zich brengen. Unilode heeft onvoldoende onderbouwd dat zij een zwaarwichtig belang heeft bij de wijzigingen waarvoor

het belang van werknemster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Unilode heeft slechts in algemene termen toegelicht dat er vanwege de 'workload' van werknemster behoefte was aan een 'refocus' van de aandachtsgebieden en vanwege 'de groeistrategie en verwachtingen van de eigenaren' aan een meer senior HR-expert die op een hoger niveau HR-strategisch werk zou gaan doen. De eenzijdige wijziging van de functie van werknemster was niet geoorloofd. Unilode moet zorgdragen voor een interne berichtgeving aan alle medewerkers binnen HR en het management dat werknemster haar functie als HR Business Partner EMEA weer zal oppakken.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 11-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:10840

**Zaaknummer:** 10645419 \ VV EXPL 23-99

**Rechters:** R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

**Advocaten:** A.M. van Capelle en mr. M.A.A. Taabe

**Wetsartikelen:** 7:613 BW