

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van een Director of Credit wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 29 mei 2023 in dienst bij DAF TRUCKS N.V. (hierna: DAF) in de functie van Director of Credit. In de loop van het dienstverband ontstonden spanningen tussen werknemer en zijn leidinggevende. Volgens werknemer was er sprake van een moeizame samenwerking en een onwenselijke manier van leidinggeven. Hij heeft hierover meerdere meldingen gedaan bij HR. DAF heeft vervolgens een verbetertraject gestart gericht op het functioneren van werknemer. Daarnaast heeft tussen partijen mediation plaatsgevonden, maar dit heeft niet geleid tot herstel van de verhoudingen. DAF verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Volgens DAF staat werknemer niet open voor feedback, waardoor een werkbare samenwerking niet langer mogelijk is. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de arbeidsverhouding nog kan worden hersteld en dat herplaatsing mogelijk is. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt hij om een billijke vergoeding. Daarnaast heeft werknemer een voorwaardelijk zelfstandig verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend voor het geval het verzoek van DAF zou worden afgewezen. Daarbij verzoekt hij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens volgens hem ernstig verwijtbaar handelen van DAF.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de omvangrijke processtukken en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht blijkt dat de samenwerking tussen partijen ernstig is beschadigd. Dat werknemer zelf een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding heeft ingediend, bevestigt dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord. Voor ontbinding is niet doorslaggevend aan wie de verstoring precies te wijten is. De kantonrechter acht aannemelijk dat herplaatsing binnen DAF niet mogelijk is, gelet op het niveau van werknemer en zijn functie als Director of Credit. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 juni 2026. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. Volgens de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat DAF ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat werknemer moeite had met de managementstijl van zijn leidinggevende maakt niet dat DAF verwijtbaar heeft gehandeld, nu deze stijl past binnen de organisatiecultuur van DAF en moedermaatschappij PACCAR. Ook het verbetertraject, het uitblijven van een tweede mediationtraject en de wijze waarop DAF met de klachten van werknemer is omgegaan

leveren geen ernstig verwijtbaar handelen op. Omdat het ontbindingsverzoek van DAF wordt toegewezen, wordt niet toegekomen aan de beoordeling van het voorwaardelijke zelfstandige verzoek van werknemer. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2689

Zaaknummer: 12046893 EJ VERZ 26-11 en 12156264 \ EJ VERZ 26-199

Rechters: J. Iding

Advocaten: S.W.G. Wolters en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 2 BW