

RECHTSPRAAK

Er is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding nadat werknemer van het account van de belangrijkste klant is verwijderd, waardoor werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2024 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Eurotherm, Watlow GmbH. Sinds 31 augustus 2025 is Eurotherm de opvolgend werkgever. X is de grootste en meest strategische klant van Eurotherm en de enige klant binnen het betreffende bedrijfsonderdeel die in Nederland is gevestigd. Naast het salaris geldt voor werknemer een bonusregeling. Een viertal collega's heeft verklaringen afgelegd waarin zij aangeven zorgen te hebben geuit over het functioneren van werknemer. Zij beschrijven onder meer incidenten waarbij werknemer tijdens belangrijke vergaderingen met medewerkers van X onophoudelijk met een rubikskubus speelde, ongepaste en onprofessionele opmerkingen maakte tegenover medewerkers van X en collega's, ongeoorloofd kortingen toezegde en gedrag vertoonde dat niet past bij een senior functie. In mei 2025 heeft Eurotherm werknemer permanent verwijderd van het X-account. Op 23 mei 2025 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden en verzocht geen contact meer op te nemen met X. Sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Daarna hebben partijen langdurig geprobeerd de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, maar dat is niet gelukt. Eurotherm verzoekt de arbeidsovereenkomst primair te ontbinden omdat de arbeidsovereenkomst volgens haar een lege huls is geworden nu X geen vertrouwen meer heeft in werknemer en niet meer met hem wil samenwerken. Subsidiair verzoekt zij ontbinding wegens disfunctioneren, meer subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair wegens een combinatie van deze gronden. Werknemer verweert zich en stelt dat de aangevoerde gronden de ontbinding niet kunnen dragen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij onder meer om een transitievergoeding, een billijke vergoeding, uitbetaling van niet-genoten verlofdagen, betaling van de bonus over 2025 en 2026, een correcte eindafrekening en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De primaire grond wordt afgewezen. De functie waarvoor werknemer is aangenomen bestaat nog steeds en Eurotherm heeft zelfs een vervanger aangenomen voor het X-account. Ook is geen sprake van een externe oorzaak waardoor werknemer zijn werkzaamheden niet meer kan verrichten. De verwijdering van het account

was een beslissing van Eurotherm zelf. Daarom is er geen sprake van een situatie waarin de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden. Ook de grond van disfunctioneren wordt afgewezen. Hoewel vaststaat dat zich incidenten hebben voorgedaan die volgens Eurotherm niet passen bij de functie van werknemer, heeft Eurotherm ook waardering uitgesproken voor zijn werkzaamheden, onder meer door een salarisverhoging, een belangrijke bijdrage aan een opdracht van X en het toekennen van een bonus. Daarnaast heeft Eurotherm werknemer geen serieuze en reële gelegenheid geboden om zijn functioneren te verbeteren. Van een deugdelijk verbetertraject met een beoordeling, verbeterplan, concrete verbeterstappen, scholing, evaluatiemomenten en een eindbeoordeling is geen sprake geweest. De gesprekken en feedback die hebben plaatsgevonden zijn daarvoor onvoldoende. De kantonrechter oordeelt wel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de verklaringen van collega's en de CEO blijkt dat partijen fundamenteel van mening verschillen over de interpretatie van de incidenten. De verhouding is daarna verder verslechterd door de langdurige en vergeefse onderhandelingen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook werknemer heeft verklaard zich te kunnen vinden in ontbinding op deze grond. Daarom kan in redelijkheid niet van Eurotherm worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Herplaatsing ligt niet in de rede, omdat er geen vergelijkbare functies beschikbaar zijn. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Eurotherm. Dat Eurotherm werknemer van het X-account heeft verwijderd om haar zakelijke relatie met X te beschermen is niet onbegrijpelijk en levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. Het verzoek tot uitbetaling van de niet-genoten verlofdagen en het verstrekken van een correcte eindafrekening wordt toegewezen. Het verzoek om betaling van de bonus over 2025 en 2026 wordt afgewezen, omdat werknemer de overeengekomen doelen niet heeft behaald en daarom geen aanspraak kan maken op een resterende bonus.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5624

Zaaknummer: 12130510 \ AZ VERZ 26-39

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: E.M.G.F. Spijkerman en C.H.J. Voncken-Crijns

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW, 93 sub c Rv, 100 Rv, 7:671b lid 2 BW en 7:671b lid 9 BW