

RECHTSPRAAK

Na invoering van een nieuw functiehuis ontstaat tussen partijen een conflict over de functie-indeling. Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst op de g- en i-grond.

Feiten

LioniX International B.V. (hierna: LioniX) is een technologisch bedrijf op het gebied van fotonisch geïntegreerde schakelingen en ‘microwave photonics’. Werknemer is sinds 11 november 2019 in dienst bij LioniX, laatstelijk in de functie van Lead Engineer, met een loon van € 4.077,26 bruto per maand op basis van dertig uur per week. Medio 2025 heeft LioniX een nieuw functiehuis ingevoerd, waarbij voor alle functies bij LioniX nieuwe functieprofielen zijn opgesteld. LioniX heeft werknemer ingedeeld in de functie van Medior Engineer. Werknemer stelt dat hij het niet eens is met zijn indeling en dat hij, gelet op de functiebeschrijvingen en de werkzaamheden die hij uitvoert, al op seniorniveau werkt. Vervolgens zijn er verschillende gesprekken gevoerd, heeft er een ontwikkel- en verbetertraject plaatsgevonden en is een mediation gestart die niet tot een oplossing heeft geleid. LioniX verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden. Werknemer verzoekt primair afwijzing en subsidiair onder meer een verklaring voor recht dat LioniX ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, de transitievergoeding, een billijke vergoeding, een outplacementbudget en vernietiging van het concurrentie-, relatie- en boetebeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de verhoudingen tussen partijen - in ieder geval sinds medio 2025 - zodanig onherstelbaar zijn verstoord, dat van LioniX niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Sinds de introductie van het nieuwe functiehuis van LioniX en de inschaling van werknemer als Medior Engineer, is er verschil van inzicht ontstaan. Daarop heeft LioniX een ontwikkelplan voorgesteld om hem de gelegenheid te bieden zich tot het gewenste seniorniveau te ontwikkelen, maar in de periode die daarop volgt, is LioniX ervan overtuigd geraakt dat werknemer zich eerst zou moeten verbeteren in zijn functioneren als Lead Engineer, vóórdat hij zou kunnen promoveren tot senior. Daarna zijn de verhoudingen steeds meer op scherp komen te staan, met de e-mail van werknemer van 4 januari 2026 aan het hele MT als dieptepunt. Deze mail is bij het MT in het verkeerde keelgat geschoten. Ook daarna, tijdens het herplaatsingstraject, is gebleken dat de situatie onwerkbaar was geworden. Op 2 april 2026 heeft LioniX in het kader van herplaatsing twee alternatieve functies voorgesteld om werknemer binnen LioniX te houden. Die functies heeft werknemer allebei geweigerd, omdat hij toch graag Lead Engineer wilde blijven en zich

door wilde blijven ontwikkelen tot Senior Engineer. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Het is de kantonrechter niet gebleken dat aan de zijde van LioniX sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De verstoorde arbeidsverhouding is niet in overwegende mate aan een van beide partijen te wijten. De door werknemer verzochte verklaring voor recht is daarom niet toewijsbaar. De transitievergoeding wordt toegewezen en het concurrentiebeding wordt vernietigd omdat LioniX heeft toegezegd werknemer daaraan niet te houden. Dat geldt echter niet voor het relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5884

Zaaknummer: 12269153 \ EJ VERZ 26-175

Rechters: U. van Houten

Advocaten: G.A.G. Warfman

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:653 BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:686a BW