

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Werknemer heeft arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zelf opgezegd. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Verzoek om betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding afgewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 5 januari 2015 bij werkgeefster in dienst getreden. Bij e-mail van 5 juni 2018 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan de HR-adviseur waarin hij zijn beklag doet over zijn leidinggevende. Naar aanleiding hiervan heeft op 14 juni 2018 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de HR-adviseur, waarna de HR-adviseur met de leidinggevende heeft gesproken. Dit gesprek heeft niet tot een oplossing of verbetering van de situatie geleid. Zowel via een interne als externe mediator is getracht de situatie op te lossen. Beide trajecten zijn echter zonder succes geëindigd. Bij e-mail van 30 april 2019 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 2019 en op 29 mei 2019 heeft hij zijn spullen ingeleverd. In deze procedure verzoekt werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat in het geval van ontslagname door de werknemer alleen sprake kan zijn van een recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is opgezegd (art. 7:673 lid 1 sub b onder 1 BW). Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval de drempel van ernstig verwijtbaar handelen niet door werkgeefster overschreden. Dat de verhoudingen tussen werknemer en zijn leidinggevende op enig moment verstoord zijn geraakt, is wel duidelijk. Werknemer wordt echter niet gevolgd in zijn stelling dat werkgeefster deze situatie willens en wetens heeft laten voortduren. De door werknemer geuite klachten zijn opgepakt en er heeft een gesprek plaatsgevonden met HR. Werkgeefster heeft niet verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar, gehandeld door vervolgens een gesprek te faciliteren tussen werknemer en zijn leidinggevende om de verhoudingen te proberen te herstellen. Het ontgaat de kantonrechter dan ook hoe werkgeefster hiermee zou hebben aangestuurd op confrontatie en escalatie. Werkgeefster heeft juist getracht de-escalerend op te treden. Dat dit uiteindelijk niet tot een oplossing heeft geleid, maakt bovenstaande niet anders. Alles wegende is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgeefster. Dat betekent dat werknemer

geen recht heeft op een transitievergoeding. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster wordt het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding eveneens afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 08-11-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:10177

**Zaaknummer:** 8006353

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** Novum en W. van der Boon

**Wetsartikelen:** 7:673 BW