

## RECHTSPRAAK

***Geen recht op transitievergoeding bij opzegging door werknemer, omdat geen sprake is van een causaal verband tussen de handelingen van de werkgever en de opzegging. Werknemer had al een nieuwe baan gevonden en ging daarna tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over.***

*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 juli 2002 in dienst geweest van verschillende door persoon B gedreven ondernemingen. Op 27 november 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen persoon B en werknemer. Werkgever heeft op 4 december 2020 toestemming verzocht aan het UWV om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Op 7 december 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 15 februari 2021 heeft het UWV de aanvraag van werkgever afgewezen. Bij brief van 10 maart 2021 heeft werkgever zich op het standpunt gesteld dat werknemer een Alfa Romeo Giulia met ingang van 1 januari 2020 zonder medeweten van persoon B onder de verzekeringspolis van persoon B zou hebben gebracht. Ook is werknemer ervan beschuldigd dat hij zonder overleg met persoon B een Mercedes GL 350 van het bedrijf heeft laten schrappen bij de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer. Werknemer heeft op deze brief gereageerd en ontkend onrechtmatig te hebben gehandeld. Op 6 april 2021 heeft werkgever de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsrelatie. Bij brief van 26 april 2021 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkgever heeft als gevolg hiervan het ontbindingsverzoek ingetrokken. Werkgever heeft zich in een brief op het standpunt gesteld dat hij nog een vordering heeft op werknemer ter zake van een schadevergoeding voor de ontvreemding van de Mercedes ten bedrage van € 12.000, een vergoeding van de verzekeringspremie die werkgever heeft betaald voor de privéauto van werknemer ten bedrage van € 442,88 en te veel gedeclareerde onkostenvergoeding ten bedrage van € 500. Werkgever heeft gelet op deze vordering het salaris over de maanden april 2021 en mei 2021 niet aan werknemer betaald en heeft de vakantiedagen, vakantietoelage en overige emolumenten ook niet uitbetaald aan werknemer. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, achterstallig loon en niet-betaalde onkostenvergoeding. Werkgever heeft verzocht om werknemer te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens ontvreemding van de Mercedes en het onrechtmatig verzekeren van de privéauto van werknemer voor rekening van werkgever.

*Oordeel*

Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat werkgever eigenaar was van de Mercedes. Uit een overgelegde factuur blijkt weliswaar dat een andere aan persoon B verbonden vennootschap de Mercedes heeft gekocht, maar dit betekent niet dat werkgever heeft aangetoond eigenaar te zijn geweest van de Mercedes. Dit verzoek wordt daarom afgewezen. Werknemer heeft gesteld dat geen extra kosten gemoeid zijn geweest met het verzekeren van zijn privéauto onder de bedrijfsverzekeringsspolis. Verder blijkt nergens uit dat werkgever deze verzekeringspremie heeft afgedragen. Ook dit verzoek wordt afgewezen. Werkgever komt geen beroep op verrekening toe, omdat zijn vorderingen ter zake van de schadevergoedingen niet zijn komen vast te staan. Werkgever heeft het loon over de maanden april en mei daarom ten onrechte niet betaald aan werknemer. Werknemer stelt dat werkgever ten onrechte zijn onkosten niet heeft uitbetaald. Tegen een deel van deze kosten is geen verweer gevoerd, daarom wordt dit deel toegewezen. Werkgever heeft evenmin onderbouwd waarom de brandstofkosten buitenproportioneel zijn. Ten aanzien van de reparatie- en bandenkosten van de Mercedes is de kantonrechter, gelet op het door werknemer ingenomen standpunt dat hij eigenaar is van de Mercedes en hij deze auto voor € 8.000 heeft verkocht, van oordeel dat het niet redelijk is dat werkgever deze kosten moet vergoeden. Werkgever is alleen een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is opgezegd. Daarvan is in dit geval geen sprake, omdat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd kort nadat hij een nieuwe arbeidsovereenkomst had gesloten. Hierdoor kan niet worden geoordeeld dat sprake is van een overwegend causaal verband tussen de opzegging en het handelen van de werkgever.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 05-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:10790

**Zaaknummer:** 9366075 \ VZ VERZ 21-13129

**Rechters:** R.J. van Boven

**Advocaten:** J.A.J. Hooymayers en A. Bosveld

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:673 BW