

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op transitievergoeding of een billijke vergoeding nu hij zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het niet eens te zijn met kritiek van werknemer. Dat kan anders zijn als het standpunt van werkgever onredelijk is.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2004 bij Stichting Gilde Opleidingen (hierna: Gilde) in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van docent VEVA. Aanvankelijk vervulde werknemer de functie van vakdocent civiel/techniek/installatietechniek. Met ingang van 1 augustus 2019 is werknemer op eigen verzoek voor twee dagen in de week bij Fontys gedetacheerd. Op 21 april 2021 heeft werknemer per mail zijn frustraties ten aanzien van de organisatie van Gilde geuit. Gilde was niet gecharmeerd van deze mail en heeft werknemer gewezen op zijn onprofessionele gedrag en een coach aangeboden. In de periode daarna hebben tussen werknemer en Gilde meerdere gesprekken plaatsgevonden. Per 1 september 2021 is werknemer twee en een halve dag per week bij VEVA gaan werken, een mbo-opleiding die wordt aangeboden door Gilde. Werknemer meent dat hij daartoe is gedwongen door zijn leidinggevende. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst bij Gilde tegen 1 september 2022 opgezegd. Werknemer verzoekt Gilde te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. In geschil is of werknemer als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Gilde genoodzaakt is geweest om zelf het dienstverband op te zeggen, en zo ja, of werknemer hierdoor aanspraak heeft op financiële vergoedingen.

Oordeel

Gilde verweert zich allereerst door te stellen dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat werknemer niet heeft voldaan aan zijn stelplicht door zijn verzoeken nauwelijks te motiveren en te onderbouwen alsmede omdat werknemer door cruciale informatie achter te houden zijn waarheidsplicht heeft geschonden. De kantonrechter is het met Gilde eens dat de onderbouwing van werknemer te wensen over laat, maar dit heeft volgens de kantonrechter niet tot gevolg dat hij niet-ontvankelijk behoort te worden verklaard. Wat betreft het inhoudelijke geschil oordeelt de kantonrechter allereerst dat het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding niet is gebaseerd op een in de wet genoemde situatie. Ten aanzien van de transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat de door werknemer aangevoerde omstandigheden onvoldoende zijn om te kunnen concluderen tot (ernstig) verwijtbaar handelen. Gelet op de vijf gesprekken die tussen werknemer en Gilde

hebben plaatsgevonden, kan niet worden gesteld dat werknemer onvoldoende is gehoord. Iets anders is dat Gilde het niet eens is met de kritiek van werknemer maar dat staat Gilde vrij en is niet ernstig verwijtbaar, tenzij het standpunt van Gilde verre van redelijk zou zijn. Daarvan is geen sprake. Dat de leidinggevende van werknemer op een andere manier leidinggeeft dan werknemer zou wensen, en dat Gilde dat ondersteunt, maakt niet dat Gilde ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat werknemer veel administratieve taken opgelegd heeft gekregen en dat dit ten koste is gegaan van het lesgeven, gelooft de kantonrechter direct, maar dit behoort nou eenmaal tot het takenpakket van werknemer en het verlangen dat werknemer deze taken uitvoert, kan naar het oordeel van de kantonrechter ook niet tot de conclusie leiden dat Gilde verwijtbaar heeft gehandeld. De stelling van werknemer dat hij zou zijn gedwongen door zijn leidinggevende om bij VEVA te gaan werken, is verder onvoldoende onderbouwd. Tot slot geeft de kantonrechter werknemer gelijk dat Gilde een mediationtraject in had moeten zetten toen werknemer daar om had verzocht, al was het alleen maar opdat werknemer zich meer gehoord zou voelen. Het achterwege laten van mediation is weliswaar een gemiste kans maar levert nog geen ernstig verwijtbaar handelen op, aldus de kantonrechter. Werknemer maakt dus ook geen aanspraak op transitievergoeding. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:1813

Zaaknummer: 10221706/AZ/22-125 10032023

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A.C.S. Grégoire en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:673 BW