

## RECHTSPRAAK

***Dienstverband van werknemer niet verlengd. Verzoek om (hogere) transitievergoeding van € 7.000 en billijke vergoeding van € 243.000 afgewezen. Transitievergoeding was reeds betaald en werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.****Feiten*

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Business Development Manager, tegen een salaris van € 6.250 bruto exclusief vakantiegeld. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer in aanmerking komt voor een bonusregeling en dat de inhoud van de bonusregeling nader zal worden overeengekomen. In het voorjaar van 2023 hebben partijen gesproken over een vertrekregeling. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werkgeefster heeft per brief van 18 augustus 2023 het einde van de arbeidsovereenkomst aangezegd. In de brief heeft werkgeefster tevens gemeld dat werknemer per datum dagtekening de toegang tot het zakelijke e-mailaccount is ontzegd en hij tot de einddatum van het dienstverband is vrijgesteld van werk. Ook is in de brief met betrekking tot de overeengekomen bonusregeling vermeld dat de bonus over 2022 zou worden betaald bij het salaris over augustus 2023, en dat over 2023 geen overeenstemming is bereikt over de bonusregeling zodat werknemer over dit jaar geen recht heeft op een bonus. Werknemer heeft meermaals verzocht hem opnieuw toegang te verlenen tot zijn zakelijke e-mail. Bij brief van 22 september 2023 heeft gemachtigde van werknemer verzocht om betaling van een bonus over 2023 van € 22.500 en een schadevergoeding gevorderd wegens 'laakbaar gedrag' van werkgeefster, maar hierover is geen overeenstemming bereikt. In deze procedure verzoekt werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 7.000 en een billijke vergoeding van € 243.000.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Transitievergoeding*

Niet ter discussie staat dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Uit overgelegde stukken blijkt dat werkgeefster een transitievergoeding heeft betaald van € 4.860. Werknemer stelt dat hij niet wist dat hem een transitievergoeding is toegekend en betaald. Werknemer betwist bij gebrek aan wetenschap dat het bedrag van € 4.860 als transitievergoeding aan hem is betaald. De kantonrechter verwerpt deze stelling. Het mag zo zijn dat werknemer pas laat kennis heeft genomen van voormelde stukken, maar dat neemt niet weg dat hij aan de hand

daarvan had kunnen zien én narekenen dat werkgeefster een transitievergoeding van € 4.860 heeft uitbetaald. Ook is de transitievergoeding niet onjuist berekend. Zelfs als wordt aangenomen dat werknemer aanspraak heeft op een bonus - werkgeefster betwist dat - dan nog telt deze niet mee als looncomponent in de berekening van de transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst heeft twee jaar geduurd en er is dus geen sprake van overeengekomen variabele looncomponenten in drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zoals is bepaald in artikel 3 lid 1 onderdeel c van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

### *Billijke vergoeding*

Duidelijk is dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt. Een verslechterde verhouding tussen partijen is een legitieme reden om een dienstverband niet te verlengen. Als die verslechterde verhouding werkgeefster (ernstig) valt aan te rekenen en dat tot gevolg heeft gehad dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, kan dat een grond zijn om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen (artikel 7:673 lid 9 BW). De lat voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid ligt hoog: enkel in uitzonderlijke gevallen en als een werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt kan hiervan sprake zijn. Op grond van de door werknemer in dit kader gepresenteerde feiten en omstandigheden kan de conclusie dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld niet worden getrokken. Ook het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 08-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:2420

**Zaaknummer:** 10910292 UE VERZ 24-25 VS/1257

**Rechters:** A. Ramsaroep

**Advocaten:** C.J. van der Have, F.L.P. Vulto en E.P. Keuvelaar

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 9 BW en 7:672 lid 1 BW