

RECHTSPRAAK

Geen billijke vergoeding of transitievergoeding bij ontbinding op verzoek van de werknemer, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2013 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een salaris van € 10.954 bruto per maand exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Tussen partijen ontstaan vanaf 2023 spanningen over het functioneren en de communicatie van werknemer. Werkgever spreekt werknemer daarop aan tijdens beoordelingsgesprekken, waarna mediation en later een coachingstraject worden ingezet. Daarnaast stelt werkgever een Performance Improvement Plan (PIP) op, waarmee werknemer niet instemt. De verhouding tussen partijen verslechtert verder door onder meer discussies over werkinstructies, communicatie, een tijdelijke vrijstelling van werkzaamheden en de wijze waarop werkgever het conflict aanpakt. Werknemer meldt zich op 11 juli 2025 ziek. De bedrijfsarts concludeert dat er sprake is van een arbeidsconflict en adviseert een korte time-out gevolgd door werkhervatting en mediation. Nadat werknemer op 5 september 2025 hersteld is gemeld, hervat hij zijn werkzaamheden niet. Op 1 oktober 2025 meldt werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts constateert dan ook medische beperkingen, waardoor re-integratie op dat moment niet mogelijk is. Partijen slagen er ondanks meerdere mediationtrajecten niet in het conflict op te lossen. Werknemer verzoekt vervolgens de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarnaast verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Ook vordert hij onder meer betaling van gemiste salarisverhogingen en bonussen, correctie van het tijdens ziekte betaalde loon, uitbetaling van vakantiedagen en vakantiebijslag. Werknemer stelt dat werkgever hem stelselmatig heeft geïntimideerd en onredelijk heeft behandeld, onder meer door het verbetertraject, de installatie van software op zijn laptop, de wijze van begeleiding tijdens zijn ziekte en diverse andere gedragingen. Werkgever betwist dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en voert aan dat hij juist heeft geprobeerd het conflict op te lossen door middel van mediation, coaching en aanpassingen in de werksituatie.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, omdat werknemer beëindiging van het dienstverband wenst en werkgever geen zwaarwegend belang heeft aangevoerd bij voortzetting daarvan. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 10 augustus 2026, waarbij werknemer de gelegenheid krijgt zijn ontbindingsverzoek binnen veertien dagen in te

trekken. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Uit het dossier blijkt dat werkgever zich heeft ingespannen om het arbeidsconflict op te lossen door onder meer mediation, coaching en aanpassingen in de organisatie. De door werknemer aangevoerde voorbeelden van vermeende intimidatie en pesterijen zijn afzonderlijk noch in onderlinge samenhang voldoende om ernstig verwijtbaar handelen aan te nemen. Daarom wordt zowel het verzoek om een billijke vergoeding als het verzoek om een transitievergoeding afgewezen. De kantonrechter wijst de verzoeken tot betaling van salarisverhogingen en bonussen eveneens af, omdat niet is gebleken dat werknemer daarop aanspraak kon maken. Het verzoek tot correctie van het loon wordt gedeeltelijk toegewezen. Voor de periode van 11 juli 2025 tot 5 september 2025 is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict, zodat werknemer recht heeft op 100% loon. Voor de tweede ziekteperiode vanaf 1 oktober 2025 mocht werkgever, behoudens de eerste tien ziekteperioden, volstaan met doorbetaling van 70% van het loon. Daarnaast veroordeelt de kantonrechter werkgever tot correctie van de vakantiebijslag voor zover deze op basis van het gecorrigeerde loon opnieuw moet worden berekend en tot uitbetaling van de openstaande vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7700

Zaaknummer: 12156757 \ EA VERZ 26-365

Rechters: J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: R.M. Beltzer en E.A.M. Heidstra

Wetsartikelen: 7:671c BW