

## RECHTSPRAAK

***Geen billijke vergoeding na opzegging wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever niet vast komen te staan.****Feiten*

Werknemer is in dienst geweest bij Arriva Multimodaal B.V. (hierna: Arriva) als buschauffeur. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Multimodaal Vervoer van toepassing. Tijdens zijn dienstverband was hij actief in de ondernemingsraad en andere (medezeggenschaps)commissies. Daarnaast was hij kaderlid bij de vakbond CNV. Werknemer is op 18 juni 2014 arbeidsongeschikt geworden. Op 6 november 2015 is bij hem de diagnose dunne-vezel-neuropathie gesteld. Het gevolgde re-integratietraject heeft niet geleid tot herintreding van werknemer in het arbeidsproces. Werknemer ontvangt sinds 15 juni 2016 een IVA-uitkering. Begin 2019 hebben partijen gesproken over beëindiging van het dienstverband. De door Arriva opgestelde vaststellingsovereenkomst is door werknemer niet ondertekend. Daarop heeft Arriva met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2019, omdat de arbeidsongeschiktheid van werknemer toen langer dan 104 weken had geduurd. Bij de eindafrekening zijn aan werknemer een transitievergoeding, een jubileumuitkering en 49,9 niet genoten verlofdagen betaald. Werknemer heeft daarnaast om een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen door Arriva, verzocht.

*Oordeel*

Het hof beslist dat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding. Het hof zal die beslissing hierna toelichten. Werknemer legt aan de ernstige verwijtbaarheid van Arriva ten grondslag dat hij is tegengewerkt in zijn medezeggenschapstaken, dat hij arbeidsongeschikt is geworden door zijn werk op de Optare-bus en zijn klachten daarover door Arriva niet serieus zijn genomen en dat Arriva verkeerd heeft gehandeld in het re-integratietraject. Het hof bespreekt de verwijten per categorie. Werknemer maakt met de stellingen in het kader van het tegenwerken van zijn medezeggenschapstaak niet goed duidelijk waarom hij vindt dat de handelwijze van Arriva heeft geleid tot de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het hof komt tot de conclusie dat de handelwijze van Arriva niet ernstig verwijtbaar is. Beide partijen hebben een rol gespeeld in de escalatie na de brandbrief en de daardoor in de arbeidsrelatie ontstane spanning en het gebrek in vertrouwen over en weer. Het hof ziet dat er gedurende de periode voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid spanningen in de arbeidsrelatie zijn ontstaan, maar niet dat deze spanningen zijn toe te schrijven aan ernstig verwijtbaar handelen van Arriva. Ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid (en het handelen van Arriva hierbij), stelt het hof voorop dat uit de overgelegde stukken niet volgt dat de bij werknemer opgetreden

dunne-vezel-neuropathie is veroorzaakt door trillingen van de bus. Dit betekent dat niet vaststaat dat de ziekte van werknemer is veroorzaakt door zijn werkomstandigheden en dit brengt derhalve mee dat Arriva geen ernstig verwijt te maken is van het ontstaan van de ziekte van werknemer. De verwijten die werknemer Arriva maakt over het niet serieus nemen van zijn klachten en het nalaten van het uitvoeren van een trillingsonderzoek hoeven daarom niet onderzocht te worden. Tot slot oordeelt het hof ten aanzien van de verwijten over het re-integratietraject dat niet is gebleken dat Arriva zijn verplichtingen heeft veronachtzaamd. Het hof concludeert op grond van het voorgaande dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Arriva. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding is daarom niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-11-2020

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2020:9409

**Zaaknummer:** 200.280.245

**Rechters:** A.E.F. Hillen, S.M. Evers en K. Mans

**Advocaten:** L.H. Haarsma en D.M. van Genderen

**Wetsartikelen:** 7:682