

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst door de kantonrechter ontbonden op grond van verwijtbaar handelen. In hoger beroep oordeelt het hof dat werknemer geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding, want geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.****Feiten*

Werknemer is vanaf 20 mei 2003 werkzaam als schoonmaker van treinen, vanaf 2012 is Hago Rail Services B.V. (hierna: HRS) zijn werkgeefster. Vanaf augustus 2018 hebben een aantal incidenten plaatsgevonden. Nadat meermaals met elkaar over deze incidenten is gesproken heeft HRS zich bij verzoekschrift van 12 maart 2021 tot de kantonrechter gewend om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding en zonder rekening te houden met de opzegtermijn. Werknemer heeft zich tegen de ontbinding verzet en subsidiair aanspraak gemaakt op de transitievergoeding en een billijke vergoeding, door hem gesteld op € 75.000. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2021 op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e BW (verwijtbaar handelen) met ingang van 1 augustus 2021 ontbonden. De kantonrechter heeft verder geoordeeld dat het verwijtbaar handelen van werknemer niet zodanig ernstig is dat de arbeidsovereenkomst zonder rekening te houden met de opzeggingstermijn en zonder toekenning van de transitievergoeding moet worden ontbonden. De kantonrechter heeft werknemer een transitievergoeding toegekend. De door werknemer verzochte billijke vergoeding is afgewezen, omdat het door werknemer gestelde ernstig verwijtbaar handelen van HRS niet aannemelijk was geworden.

*Oordeel*

Werknemer heeft alleen aanspraak op een billijke vergoeding als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW). De kantonrechter heeft terecht aangegeven dat de lat hiervoor hoog ligt en dat alleen bij ernstige schendingen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst de werkgever een billijke vergoeding verschuldigd is. Het centrale verwijt dat werknemer HRS maakt, is dat voor hem sprake van was van een onveilige werkomgeving, omdat hij op een bepaalde locatie te maken heeft gehad met racisme en discriminatie op de werkvloer, waartegen HRS onvoldoende maatregelen had getroffen. Het hof oordeelt dat op dit punt geen sprake is van een ernstig verwijt dat HRS te maken valt. Dat werknemer bij de leiding van HRS expliciet geklaagd heeft over door hem ondervonden problemen met discriminatie op de werkvloer, is ook in hoger beroep niet gebleken. HRS heeft een aantal procedures en mechanismen die discriminatie en racisme op de werkvloer moeten

tegangaan. Dat deze mechanismen mogelijk nog verbeterd kunnen worden maakt niet dat van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van HRS sprake is. Het tweede verwijt dat werknemer HRS maakt, betreft de opgelegde loonstops in december 2019 en december 2020. Het hof oordeelt dat de handelwijze van HRS op 6 december 2019 niet juist was. Toen HRS de ziekmelding van werknemer voorafgaand aan het geagendeerde gesprek over het incident van 4 december 2019 niet vertrouwde, stond voor haar de mogelijkheid van een spoedcontrole door de bedrijfsarts open. In plaats daarvan heeft zij direct een loonstop opgelegd. Het hof oordeelt dit verwijtbaar maar, ook omdat de ziekmelding uiteindelijk wel is geaccepteerd en de loonstop feitelijk niet is geeffectueerd, niet ernstig verwijtbaar. Ook het opleggen van de loonstop op 21 december 2020 oordeelt het hof, op grond van de toen bij HRS bekende informatie, niet verwijtbaar. Werknemer heeft verder nog gesteld dat HRS niet op de tweede mediation had mogen aandringen en evenmin een blokkade had mogen opwerpen tegen de aanwezigheid van een jurist. Het hof oordeelt dat na de herstelmelding van werknemer in januari 2021 het arbeidsconflict dat tussen partijen was ontstaan niet was opgelost. Dat de bedrijfsarts een gesprek over hervatting noodzakelijk achtte maar daarbij niet gesproken heeft over mediation maakt, anders dan werknemer heeft gesteld, niet dat HRS geen mediation mocht voorstellen. De uiteindelijk op 18 februari 2021 door HRS voorgestelde mediation bij een nieuwe, onafhankelijke mediator had een open karakter en was niet alleen op vertrek van werknemer uit HRS gericht. Dat HRS daarbij wel een blokkade opwierp door de jurist, die immers in haar ogen onderdeel van het probleem was geworden, maakt naar het oordeel van het hof niet dat HRS op dit punt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De door werknemer genoemde gedragingen van HRS rechtvaardigen niet het oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door HRS, zodat de grieven, gericht tegen de weigering hem een billijke vergoeding toe te kennen, falen. Het incidenteel appel van HRS heeft betrekking op de vraag of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodanig dat hij geen recht heeft op de transitievergoeding. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat deze verwijten niet zien op gedragingen die als ernstig verwijtbaar moeten worden bestempeld, zodat werknemer recht heeft op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 12-01-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:188

**Zaaknummer:** 200.299.202/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, W.P.M. ter Berg en A. Elgersma

**Advocaten:** S. de Lange en P. van Wijngaarden

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW