

## RECHTSPRAAK

***Hoger beroep. Werknemer heeft recht op transitievergoeding.  
Handelen verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar.****Feiten*

Werknemer is sinds november 2001 werkzaam bij Schadeherstel B.V. als autopeetser. In maart 2023 speelt er tussen werknemer en zijn bedrijfsleider een discussie over (de veiligheid van) het product dat binnen Schadeherstel wordt gebruikt om de auto's te poetsen. In dat kader heeft de bedrijfsleider werknemer laten weten dat gebruik van eigen poetsmiddelen niet wordt getolereerd. Enkele dagen later wordt een poetsmiddel gevonden in de kar van werknemer dat niet gebruikt had mogen worden, waarna werknemer de instructies krijgt om zijn werkplaats te verplaatsen naar een plek dichterbij de bedrijfsleider. Werknemer volgt deze instructies niet op, waarna er een conflict ontstaat. Na dit incident is werknemer geschorst en is een ontbindingsprocedure gestart. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden vanwege een verstoorde verhouding, zonder dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen. De ontbinding op zichzelf staat in hoger beroep niet meer ter discussie. Wel ter discussie staat of Schadeherstel de transitievergoeding aan werknemer moet betalen.

*Oordeel*

Schadeherstel onderbouwt haar stelling dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door te verwijzen naar twee specifieke incidenten die zich volgens haar hebben voorgedaan. (i) Werknemer is zijn eigen poetsmiddel blijven gebruiken nadat zijn leidinggevende hem dat uitdrukkelijk had verboden. (ii) Werknemer heeft op 5 april 2023 tot tweemaal toe geweigerd om de instructies van zijn leidinggevende op te volgen en hem uitgescholden. Ten aanzien van het eerste incident stelt Schadeherstel dat werknemer op 24 maart 2023 eigen poetsmiddel heeft gebruikt voor een demonstratie op de voorbumper van een auto. Werknemer betwist niet dat hij de demonstratie heeft gegeven, maar betwist dat dit na 23 maart 2023 was. Het hof oordeelt dat zelfs als de demonstratie na deze datum plaatsvond, het gebruik van eigen poetsmiddel niet als ernstig verwijtbaar kan worden beschouwd. Dit komt doordat de werkgever bepaalt welke producten moeten worden gebruikt, en werknemer slechts een demonstratie gaf, zonder de volledige auto te behandelen. Ook het tweede incident acht het hof niet ernstig verwijtbaar. De tussensconclusie luidt dat werknemer weliswaar een verwijt, maar geen ernstig verwijt kan worden gemaakt voor deze twee specifieke incidenten. Ook indien er wordt gekeken naar een reeks eerdere incidenten en gedragingen van werknemer, is het hof van oordeel dat deze niet leiden tot ernstige verwijtbaarheid, gezien de lange duur van het dienstverband en het ontbreken van specifieke verbanden met de functietaken van

werknemer. Ondanks enkele communicatie- en samenwerkingsincidenten wordt het handelen van werknemer dus niet als ernstig verwijtbaar beschouwd. Het hoger beroep van Schadeherstel slaagt dus niet en werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding. Voor wat betreft de proceskostenveroordeling betekent dat het volgende. In eerste aanleg heeft de kantonrechter werknemer in de proceskosten veroordeeld. Het hof is het met werknemer eens dat er, gelet op de aard en uitkomst van de procedure, aanleiding is om beide partijen in die instantie hun eigen kosten te laten dragen (compensatie van kosten). Voor wat betreft de proceskosten in hoger beroep geldt dat werknemer in het ongelijk zal worden gesteld en de kosten zal moeten dragen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 18-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:10692

**Zaaknummer:** 200.331.128

**Rechters:** D.W.J.M. Kemperink, R. Verkijk en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** J.L.J.J. Nelissen en M.J. van Weersch

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 BW en 7:673 lid 7 onder c BW