

## RECHTSPRAAK

***Kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de d-grond onder toekenning van de transitievergoeding. Het hof oordeelt dat de ontbinding niet op de d-grond maar op de g-grond had moeten plaatsvinden. Tijdens het herplaatsingstraject had werknemer het door hem gewenste behoud van zijn functie moeten aangeven.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 1990 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) CEVA Logistics Netherlands B.V. (hierna: CEVA). Met ingang van 1 augustus 2017 vervult hij de functie van systeembeheerder/HR Process Coördinator. Dit is een functie op hbo-niveau. Het betreft een 37-urige werkweek. De cao CEVA Logistics is van toepassing. Op grond van de cao bedraagt de opzegtermijn zes maanden. In 2017 en 2018 hebben er positieve beoordelingsgesprekken plaatsgevonden. In 2019, nadat werknemer heeft aangegeven een te hoge werkdruk te ervaren, volgt een negatieve beoordeling. Werknemer wordt verzocht duidelijk te maken waar de werkdruk door wordt veroorzaakt. Werknemer meldt zich in december 2019 ziek. Op advies van de bedrijfsarts heeft CEVA begin maart 2020 mediation voorgesteld, waarop werknemer heeft aangegeven daarvoor nog niet klaar te zijn. Werknemer verschijnt eind april 2020 niet op een gesprek, waarna CEVA een loonsanctie heeft opgelegd. Eind juni 2020 bericht de bedrijfsarts aan werknemer dat volgens hem niet de werkdruk maar het onvoldoende functioneren het mogelijke probleem is. Vervolgens wordt een arbeidsdeskundig onderzoek uitgevoerd. De arbeidsdeskundige adviseert het opstellen van een plan van aanpak. De vaststelling en de bespreking van het plan van aanpak verlopen moeizaam. Partijen bleven na volledige werkhervatting van mening verschillen over de vraag wat voor werknemer een acceptabele werklast was. Vervolgens wordt op advies van de arbeidsdeskundige GITP ingeschakeld voor het afnemen van een assessment. Het resultaat van dit assessment is dat CEVA gaat onderzoeken of er mogelijkheden zijn om werknemer te herplaatsen in een functie die beter bij hem past. Eind maart 2021 geeft CEVA aan voor werknemer geen passende functie binnen de organisatie te hebben en zij doet een beëindigingsvoorstel. Werknemer verzet zich tegen de voorgenomen beëindiging en stelt voor alsnog in gesprek te gaan over de inhoud van een verbeterplan en verbetertraject. Werknemer is vanaf 1 mei 2021 vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Op verzoek van CEVA ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 december 2021 op de d-grond met de toekenning van de transitievergoeding van € 45.734,90 bruto.

*Oordeel*

In navolging van de kantonrechter oordeelt het hof dat er voldoende aanwijzingen zijn dat werknemer niet geschikt is voor de functie van Systeembeheerder/HR Process Coördinator. Maar anders dan de kantonrechter oordeelt het hof dat de d-grond niet is voldragen. Dit heeft te maken met het vereiste van een verbetertraject. Het hof verwijst daarbij naar de inhoud van de beoordelingsverslagen, het advies van de arbeidsdeskundige om een assessment af te nemen en de inhoud van het assessmentrapport. Werknemer stelt dat GITP niet heeft onderzocht of de functie van Systeembeheerder/HR Process Coördinator passend voor hem is. Werknemer heeft onvoldoende gemotiveerd gegriefd tegen de vaststelling van de kantonrechter dat de functie van werknemer een functie is met veel ad-hocwerkzaamheden waarbij een proactieve houding, werken in teamverband en zelfregie worden verwacht. De kantonrechter heeft zich daarbij gebaseerd op het overgelegde functieprofiel. Het hof gaat dan ook uit van dit functieprofiel. Het hof is van oordeel dat de functie zoals omschreven in het functieprofiel voor werknemer gelet op de waarnemingen van CEVA in het beoordelingsgesprek op 17 december 2019 en de uitkomsten van het assessment niet passend was voor werknemer. Dit kan volgens het hof ook de verklaring zijn voor de hoge werkdruk die werknemer bij het uitoefenen van zijn functie heeft ervaren. Volgens het hof staat vast dat CEVA werknemer na de geuite kritiek op zijn functioneren op 17 december 2019 geen formeel verbetertraject heeft aangeboden en ook niet nadat werknemer het assessmentrapport aan CEVA ter inzage heeft gegeven. Hierdoor is werknemer onvoldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren en is naar het oordeel van het hof de d-grond niet voldragen. Omdat geen sprake is van een voldragen d-grond moet beoordeeld worden of de g-grond die CEVA ook aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag heeft gelegd, slaagt. Het hof stelt vast dat het contact tussen CEVA en werknemer na zijn ziekmelding in december 2019 moeizaam is verlopen en dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. De verstoring is zowel door CEVA als door werknemer ervaren. Volgens CEVA zijn de verhoudingen (aanvankelijk) genormaliseerd na de volledige re-integratie van werknemer, maar is wel een verschil van inzicht over de werkdruk blijven bestaan dat vervolgens heeft geleid tot het assessment en het herplaatsingstraject. Deze normalisatie is teniet gedaan toen werknemer na het einde van het herplaatsingstraject alsnog aanspraak heeft gemaakt op een verbetertraject. Het hof oordeelt dat CEVA voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht en dat van een ernstig verwijtbaar handelen van CEVA geen sprake is, waardoor het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 22-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:5247

**Zaaknummer:** 200.304.551

**Rechters:** C. Hoogland, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

**Advocaten:** A.P. van Geffen en C.H. van der Zwet

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 7:671b BW