

RECHTSPRAAK

Geen voldragen d-grond vanwege onvoldoende verbetertraject. Wel ontbinding op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 9 september 1991 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Renewi Nederland B.V. (hierna: Renewi). De functie van werknemer is Materials Support Officer (MSO). In de jaren 2017-2022 is het functioneren van werknemer met een 'C' beoordeeld, wat inhoudt: *'Voldoet aan het merendeel van de verwachtingen/eisen (= goed)'*. Op 20 april 2023 heeft Renewi het functioneren van werknemer met een 'B' beoordeeld, wat inhoudt *'Onvoldoende, verbetering noodzakelijk.'* Daarbij heeft Renewi onder meer aangegeven dat de communicatie beter moet. Op 17 augustus 2023 heeft Renewi samen met werknemer een verbeterplan ('PIP') opgesteld, waarin onder meer is opgenomen dat werknemer gaat werken aan verbetering van zijn communicatie, het nakomen van werkafspraken, het beter plannen en organiseren van zijn werkzaamheden, het beter bereikbaar zijn voor *stakeholders* en het afronden van *key controls* binnen de gestelde termijnen. Werknemer heeft van augustus 2023 tot 1 april 2024 (althans volgens Renewi, volgens werknemer tot januari 2024) een verbetertraject doorlopen, waarin hij onder andere een coachingstraject heeft gevolgd. Het verbetertraject is afgesloten met een beoordelingsgesprek op 16 april 2024. Het functioneren van werknemer is opnieuw beoordeeld met een onvoldoende (B). Renewi heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege de combinatiegrond. De kantonrechter heeft het verzoek van Renewi afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep is dat het afgewezen verzoek alsnog wordt toegewezen en dat het hof een tijdstip bepaalt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Oordeel

D-grond

Vaststaat dat werknemer zich tijdens het verbetertraject goed heeft ingezet en dat hij een aantal doelstellingen (het afronden van *key controls* en het behalen van het VCA-basiscertificaat) heeft gehaald. Kennelijk had werknemer alle doelstellingen moeten halen. Renewi heeft de verwijten die zij werknemer maakt naar het oordeel van het hof onvoldoende onderbouwd. Ook acht het hof van belang dat in het PIP geen weging van doelstellingen is opgenomen, laat staan dat dit (kenbaar) aan werknemer is gecommuniceerd. Het moet voor de werknemer duidelijk zijn wat de consequenties zijn als hij - een of meer, ook dat is

onduidelijk gebleven - doelstellingen van een verbetertraject niet heeft gehaald. Aan dat vereiste is niet voldaan. Uit het voorgaande volgt dat werknemer niet serieus en reëel de gelegenheid is geboden om zijn functioneren te verbeteren. Gelet op de duur van zijn dienstverband, het feit dat kritiekpunten al eerder waren aangestipt maar nooit aanleiding voor een slechte beoordeling hebben gegeven, is het des te meer van belang om een duidelijk tijdpad met eindtermen en beoordelingssystematiek vast te stellen. Dat heeft Renewi onvoldoende gedaan. Dit betekent dan ook dat er geen sprake is van een voldragen d-grond.

G-grond

Het hof is wel van oordeel dat er (inmiddels) sprake is van een voldragen g-grond en dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt. Vast staat dat de verhoudingen vanaf het beoordelingsgesprek op 16 april 2024 onder druk zijn komen te staan. De verhoudingen zijn verder verslechterd doordat werknemer een dag na de mondelinge behandeling bij de kantonrechter op non-actief is gesteld. Zowel Renewi als (inmiddels ex-)werknemer heeft te kennen gegeven geen heil (meer) te zien in terugkeer bij Renewi. Gelet op de hele gang van zaken rondom het einde van de arbeidsovereenkomst ziet het hof aanleiding om de arbeidsovereenkomst niet direct te laten eindigen en de einddatum te bepalen op 1 februari 2026. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat het ontstaan en voortbestaan van de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Renewi. Het hof acht niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zonder de door Renewi veroorzaakte verstoring van de arbeidsverhouding nog tot de AOW-leeftijd zou zijn doorgelopen. Het hof is van oordeel dat het voor werknemer niet makkelijk zal zijn op kortere termijn een andere baan te vinden. Het hof acht een door Renewi aan werknemer te betalen billijke vergoeding van € 170.000 bruto passend en geboden en zal dit bedrag aan hem toekennen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8495

Zaaknummer: 200.354.871

Rechters: A.A. van Rossum, S.C.P. Giesen en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: L.V. Claassens en C. Uluman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW