

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Post NL Pakketten Benelux B.V.**

***Hof oordeelt ontbinding door kantonrechter (o.g.v. disfunctioneren) onterecht, omdat onvoldoende is aangetoond dat herplaatsing onmogelijk was. Toetsing ex tunc.***

Werknemer is sinds 1 november 1976 in dienst bij de rechtsvoorganger van PostNL Pakketten. Na een reorganisatie waarbij werknemer boventallig is verklaard, is werknemer in 2011 (na een kort geding) in plaatsnaam X gaan werken in de functie van medewerker Transport Administratie (€ 2.528,07 bruto per maand fulltime). In 2012 en 2013 is werknemer niet goed beoordeeld. Een verbetertraject is, na verlenging, geëindigd op 1 juli 2015. Het eindresultaat is op alle te verbeteren competenties onvoldoende bevonden. Werknemer is vervolgens op 1 juli 2015 ontheven uit zijn functie met doorbetaling van loon. Omdat een herplaatsingstraject niet heeft geleid tot het vinden van ander werk, is PostNL Pakketten een ontbindingsprocedure (d-grond) gestart. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 november 2016 onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer heeft tegen de beschikking negen grieven aangevoerd.

Met de grieven 2 tot en met 5 komt werknemer op tegen het oordeel van de kantonrechter dat PostNL Pakketten terecht ontbinding heeft verzocht op de d-grond en tegen de daaraan ten grondslag gelegde motivering. Het hof verwerpt de suggestie van werknemer dat hij in plaatsnaam X ten onrechte niet goed is beoordeeld nu zijn beoordelingen tot en met 2009 altijd goed waren. Niet alleen heeft werknemer nimmer de interne procedure gevolgd bij bezwaar tegen een beoordeling, ook heeft PostNL Pakketten voldoende onderbouwd dat de functie in plaatsnaam X na de reorganisatie een zwaardere inhoud had dan de functie die werknemer oorspronkelijk vervulde.

Het hof verwerpt ook de kritiek van werknemer op het verbetertraject. Niet valt in te zien dat de duur van een jaar te kort is en evenmin is aannemelijk geworden dat werknemer in objectieve zin werd overbelast. Dat, zoals werknemer beweert, het gebleken disfunctioneren het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing mist, gelet op bovenstaande, iedere redelijke grond. De kantonrechter heeft dan ook terecht kunnen oordelen dat de d-grond voor ontbinding aanwezig was. De grieven 2 tot en met 5 falen. De vraag die met grief 6 en de aanvulling daarop ter zitting aan het hof voorligt, is of de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of in de rede ligt. Het hof stelt bij de beantwoording van die vraag voorop dat het

daarbij gaat om een ex tunc-beoordeling. In eerste aanleg heeft werknemer volstaan met de stelling dat PostNL Pakketten zich onvoldoende heeft ingespannen om hem te herplaatsen, welke stelling de kantonrechter heeft verworpen onder verwijzing naar de duur van het herplaatsingstraject met de inschakeling van Mobility alsmede de tevredenheid van werknemer over die hulp. Het hoger beroep heeft echter ook een herkansingsfunctie. Werknemer heeft met zijn zesde grief duidelijk en onder verwijzing naar concrete vacatures waarop hij ook heeft gesolliciteerd aan de orde gesteld dat er volgens hem wel degelijk mogelijkheden waren om hem binnen de groep van ondernemingen waartoe PostNL Pakketten behoort, te herplaatsen. PostNL Pakketten heeft dit gepareerd met de opmerking dat werknemer al vanaf juli 2015 volledig was vrijgesteld van werk om met behulp van Mobility naar ander werk te zoeken, waarbij hij echter concurrentie had van veel overcomplete gemotiveerde collega's, die in verband met reorganisatie voorrang boven werknemer hadden bij een interne vacature. Tegen deze achtergrond en gelet op het ter zitting gevoerde debat, had het met het oog op de thans aan het hof voorliggende vraag, op de weg van PostNL Pakketten gelegen om uiterlijk ter gelegenheid van de zitting bij het hof ten minste (onderbouwd) te stellen dat de vacature(s) waarop werknemer op 16 augustus 2016 heeft gesolliciteerd, ten tijde van de beschikking van de kantonrechter niet voorzienbaar waren dan wel – ook wanneer deze functies wel voorzienbaar waren – dat en waarom herplaatsing desalniettemin niet mogelijk was of niet in de rede lag. Dat heeft PostNL Pakketten echter niet aangevoerd. Bij die stand van zaken oordeelt het hof dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat op de dag waarop is beslist op het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, herplaatsing van werknemer niet mogelijk was of niet in de rede lag. Aan een van de voorwaarden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond is dan ook niet voldaan. De herplaatsingsplicht geldt net zozeer voor de subsidiair verzochte ontbinding op de g-grond, zodat ook in het kader van de devolutieve werking van het hoger beroep niet tot een ander oordeel wordt gekomen. De conclusie luidt dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden. Het hof veroordeelt PostNL Pakketten tot herstel van de arbeidsovereenkomst.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 14-12-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2016:10148

**Zaaknummer:** 200.198.075

**Rechters:** S.C.P. Giesen, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

**Advocaten:** L.E. Luard en A.E. Vos

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:671b lid 2 BW