



beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 9251985 UE VERZ 21-169 MS/1270

Beschikking van 6 oktober 2021

inzake

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

statutair gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te
verder ook te noemen
verzoekende partij,
gemachtigde: mr. C.H. van der Zwet,

tegen:

wonende te
verder ook te noemen
verwerende partij,
gemachtigde: mr. A.P. van Geffen.

1. Het verloop van de procedure

1.1. heeft een verzoekschrift met producties ingediend dat op 31 mei 2021 door de griffie van de rechtbank is ontvangen. heeft een verweerschrift ingediend, met tegenverzoeken.

1.2. Op 21 juli 2021 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden, waar namens zijn verschenen mevrouw, HR Business Partner bij mevrouw, HR Manager bij en leidinggevende van, en mr. is verschenen met zijn gemachtigde mr. Van Geffen en diens kantoorgenoot. Partijen hebben hun standpunten aan de hand van een pleitnota toegelicht en hebben vragen van de kantonrechter beantwoord. Zij hebben op elkaars standpunten kunnen reageren.

1.3. Aan het eind van de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter de procedure op verzoek van partijen aangehouden omdat er een concrete vacature binnen op Schiphol was die wellicht zou kunnen vervullen. Partijen zouden daarover in overleg treden.

1.4. heeft vervolgens een brief van 3 augustus 2021 met producties naar de kantonrechter en gestuurd, waarin zij schrijft dat heeft laten weten dat hij de aangeboden functie niet ambieert. verzoekt de kantonrechter daarom vonnis te wijzen en tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan.

1.5. [REDACTED] heeft bij brief van 10 augustus 2021 toegelicht waarom de functie voor hem niet geschikt was en heeft de kantonrechter eveneens verzocht vonnis te wijzen waarbij, mocht de kantonrechter tot de conclusie komen dat er gronden voor ontslag zijn, volgens hem herplaatsing nog in de rede ligt.

1.6. [REDACTED] heeft bij faxbericht van 12 augustus 2021 nog op de brief van [REDACTED] van 10 augustus 2021 gereageerd, maar omdat de kantonrechter [REDACTED] hiertoe niet de gelegenheid had geboden zal dit schrijven bij de beoordeling verder buiten beschouwing worden gelaten.

1.7. Hierna is uitspraak bepaald.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED] is sinds 1 december 1990 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) [REDACTED]. Hij werkte aanvankelijk als koerier en per 1 maart 2002 als Medewerker Personeels- en Salarisadministratie. Met ingang van 1 augustus 2017 vervult hij de functie van Applicatiebeheerder/HR Process Coördinator. Dit is een functie op HBO-niveau. Hij is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op basis van een 37-urige werkweek, waarbij hij in het verleden tijdelijk met ouderschapsverlof 32 uur per week heeft gewerkt. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO [REDACTED] van toepassing. Op grond van deze CAO bedraagt de opzegtermijn zes maanden.

2.2. In 2017 en 2018 hebben er beoordelingsgesprekken plaatsgevonden, waarbij [REDACTED] blijkens de daarvan opgemaakte verslagen als 'valued performer' is beoordeeld.

2.3. Omdat [REDACTED] aangaf een te hoge werkdruk te ervaren, heeft zijn toenmalige leidinggevende mevrouw [REDACTED] hem tijdens een planningsgesprek op 8 maart 2019 gevraagd in kaart te brengen welke werkzaamheden hij allemaal uitvoert en hoeveel tijd dit in beslag neemt. Tijdens een voortgangsgesprek op 2 augustus 2019 is door de opvolgend leidinggevende mevrouw [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) geconstateerd dat dit nog niet was gebeurd.

2.4. Op 17 december 2019 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. Blijkens het daarvan opgestelde verslag constateert [REDACTED] dat het 'afdelingsoverzicht werkzaamheden' uiteindelijk op haar initiatief in het teamoverleg is opgesteld, maar dat voor haar nog niet duidelijk is geworden waar voor [REDACTED] de werkdruk nu precies in zit. [REDACTED] werd blijkens dit verslag als een 'bottom performer' beoordeeld. In het verslag wordt daarover onder meer het volgende opgemerkt:

"Ook hebben we het gehad over de door jou ervaren werkdruk en gebrek aan tijd om zaken op te pakken. Daarvan hebben zowel [REDACTED] als ik aangegeven dat, dat geen reden is om op zijn minst te *starten om te proberen* de basis van werkzaamheden in kaart te brengen. Helaas is dat alsnog niet door jou opgestart. Wat mij betreft ligt hier nog een belangrijke uitdaging. Initiatief tonen, een duidelijke bijdrage leveren, voorstellen doen en verzoeken zelfstandig, volledig en tijdig oppakken (zonder dat ik daarop hoeft na te vragen). De laatste weken, waarbij je steeds zelf terugkoppeling gaf op de status rondom ADP-signalen, vond ik hierin een goede start en prettige verandering. Helaas maakt "een zwaluw nog geen zomer" maar houd dat vast!

(...) Ook hebben we het gehad over je bijdrage aan overleggen op het moment van aanwezigheid. Ik zou graag zien dat je veel actiever aanwezig bent en meedoet. Tot slot hebben we met elkaar gesproken over dat je met jouw houding een nonchalante indruk kunt wekken op anderen. Dat kan gezien worden als desinteresse en/of een gebrek aan betrokkenheid. Die beeldvorming gecombineerd met het achterblijven van het realiseren van jouw

(bijdrage aan) doelstellingen voor 2019 helpt helaas niet bij het overbrengen van jouw werkdruk. Daarin hoop ik echt dat je komend jaar meer concrete voorbeelden gaat noemen en voorstellen zult doen. (...)"

2.5. [REDACTED] heeft zich op 18 december 2019 ziekgemeld. Het contact met [REDACTED] verliep vervolgens zeer moeizaam. De bedrijfsarts heeft daarom op 24 februari 2020 geadviseerd een onafhankelijke derde in te schakelen. [REDACTED] heeft aan [REDACTED] bij e-mail van 3 maart 2020 drie mediators voorgesteld waaruit hij kon kiezen. [REDACTED] heeft bij e-mail van 13 maart 2020 echter aangegeven dat hij nog niet klaar was voor persoonlijk contact.

2.6. [REDACTED] heeft [REDACTED] op advies van de bedrijfsarts uitgenodigd voor een online driegesprek op 21 april 2020. [REDACTED] is niet op dit gesprek verschenen en ook niet op het online gesprek dat vervolgens op 23 april 2020 was gepland. [REDACTED] heeft [REDACTED] vervolgens een loonsanctie opgelegd.

2.7. [REDACTED] heeft op 8 mei 2020 de bedrijfsarts bezocht. De bedrijfsarts heeft op 10 mei 2020 het volgende geadviseerd:
"Wanneer de belasting in het werk te hoog blijft in de beleving van betrokkene dan is terugkeer in het eigen werk niet zinvol. Er zal duidelijkheid moeten komen over de workload. Betrokken eervaart dit als te hoog. Als het perspectief werk qua belasting passend is na beraad van werknemer en werkgever dan is gefaseerd hervatten op korte termijn mogelijk.
Mocht werkgever en werknemer samen niet tot een vergelijk komen dan blijft het werk ziekmakend voor betrokkene en zal een arbeidsdeskundige dienen te worden ingezet ter beoordeling 1^{ste} spoor."

2.8. Op 12 mei 2020 heeft een driegesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] de bedrijfsarts en [REDACTED]. [REDACTED] heeft de inhoud van dit gesprek in een e-mail van 26 juni 2020 aan [REDACTED] en de bedrijfsarts als volgt samengevat:

- "In dit gesprek heeft [REDACTED] aangegeven, gezien zijn leeftijd, te willen reïntegreren in zijn eigen baan ondanks dat hij de arbeidsrelatie niet goed vindt. Naar zijn mening ligt de oorzaak voor zijn ziekmelding in de workload en betreft het geen baan voor 32 uur. Hij heeft benoemd dat sindsdien hij in deze functie zit hij dit zo ervaart. [REDACTED] is van mening dat de functie, na volledig reïntegreren, structureel aangepast moet worden.
- Ik heb aangegeven dat, na een periode van reïntegreren, uiteindelijk onverminderd het functioneren in zijn huidige baan aan de orde zal komen. [REDACTED] heeft zich ziekgemeld een dag na zijn beoordelingsgesprek waarin hij heeft aangegeven het niet eens te zijn met de beoordeling. Ik heb aangegeven dat ik van mening ben dat de workload ert de arbeidstijd ([REDACTED] werkt 37 uur) niet het probleem is. Maar dat, dat mogelijk een probleem is vanwege onvoldoende functioneren.
- Gezien deze patstelling heeft de bedrijfsarts tijdens het gesprek benoemd dat er nu twee opties voorliggen: 1) Arbeidsdeskundige inzetten of 2) Afscheid nemen van elkaar. Waarbij hij heeft aangegeven dat indien het eerste scenario geen aanknopingspunten biedt altijd nog overgegaan kan worden op het tweede scenario."

2.9. [REDACTED] heeft de loonstop na afloop van dit gesprek beëindigd. Partijen hebben vervolgens besloten een arbeidsdeskundig onderzoek te laten uitvoeren.

2.10. Op 6 juli 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de arbeidsdeskundige mevrouw [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED]. De arbeidsdeskundige heeft op 15 juli 2020 een rapportage uitgebracht, waarin zij onder meer het volgende adviseert:
"Maak een plan van aanpak en de gemaakte afspraken moeten door betrokkene en werkgever worden vastgelegd. Concreet: betrokkene maakt deze week een plan van aanpak met daarin de opbouw van werkuren naar volledig en de werkzaamheden die hij (op welk moment gaat) uitvoeren, zonder dat hij een workload ervaart. De opbouw van de werkuren kan tevens getoetst worden door de bedrijfsarts. Van belang is dat de re-integratie zo spoedig mogelijk van start gaat.
Indien betrokkene volledig aan het werk is in werk waarbij hij geen workload ervaart kan concreet onderzocht worden in hoeverre de eigen werkzaamheden kunnen worden aangepast. Indien blijkt dat het contrast tussen de hoeveelheid werk die betrokkene zonder het ervaren van een workload kan uitvoeren en de eisen van de werkgever te groot is kan een assessment ingezet worden. Een assessment kan inzicht geven in hoeverre

betrokkene op basis van capaciteiten geschikt is voor de eigen functie en tevens kan het een gericht advies geven.”

2.11. De vaststelling en de bespreking van het plan van aanpak verliep vervolgens moeizaam. Er heeft uiteindelijk wel een opbouw van werkuren plaatsgevonden, waarbij [REDACTED] regelmatig met [REDACTED] heeft gesproken over de re-integratie en de door [REDACTED] te verrichten werkzaamheden.

2.12. De bedrijfsarts heeft op 13 augustus 2020 gerapporteerd dat de opbouw voorspoedig verloopt, dat [REDACTED] vanaf de volgende week zijn volledige arbeidsduur werkt en hij in overleg bij succes hersteld kan worden gemeld.

2.13. [REDACTED] en [REDACTED] bleven ook na de volledige werkhervatting van mening verschillen over wat voor [REDACTED] een acceptabele workload was. Er is daarom op 23 september 2020 een assessment ingepland bij GITP. GITP heeft op die datum een rapport uitgebracht, dat [REDACTED] tijdens een gesprek op 7 oktober 2020 aan zijn nieuwe leidinggevende mevrouw [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) ter inzage heeft gegeven en met haar heeft besproken. [REDACTED] heeft dit gesprek bij e-mail aan [REDACTED] van 16 oktober 2020 onder meer als volgt samengevat:

“Vorige week woensdag hebben we elkaar gesproken n.a.v. het assessment dat je bij GITP hebt gemaakt. We zijn gezamenlijk tot de conclusie gekomen dat je huidige functie in het systems team niet goed bij je past. Je hebt de uitkomst van het assessment met mij gedeeld. Een van de zaken die daaruit naar voren is gekomen is dat je het liefst op jezelf werkt, zaken het liefst in alle rust uitzoekt en een kader nodig hebt in je functie. Dit past niet goed bij jouw huidige functie. De dynamiek van deze functie en het werken in teamverband zal de komende jaren niet veranderen. Het blijft een erg veranderlijke omgeving met veel ad hoc werkzaamheden.

We hebben met elkaar gesproken over hoe we vanuit hier verder kunnen. Je gaf duidelijk aan dat het jouw voorkeur heeft om binnen [REDACTED] te blijven. Hier zullen we ons dus op richten en we zullen kijken of het mogelijk is om jou te herplaatsen in een functie die beter bij jou past. (...)”

2.14. Op 11 december 2020 heeft er opnieuw een gesprek tussen [REDACTED] en [REDACTED] plaatsgevonden. [REDACTED] heeft dit gesprek bij e-mail aan [REDACTED] van 22 december 2020 onder meer als volgt samengevat:

“Het uitgangspunt is dat je niet in je huidige functie werkzaam kan blijven. Met dit uitgangspunt hebben we de afgelopen weken gekeken naar geschikte functies in schaal 8 en schaal 9. Je gaf aan dat je twee mogelijk interessante functies hebt gezien en je gaat contact opnemen met de desbetreffende contactpersonen. We hebben het ook gehad over de mogelijkheden tot een afbouwregeling, wanneer je in een lagere schaal dan 8 of 9 een functie zou uitvoeren, maar je gaf aan dat dit voor jou niet aanvaardbaar is.

We hebben afgesproken dat we tot 31 maart de tijd nemen om een functie binnen [REDACTED] te vinden die geschikt is en aan jouw inkomenseisen voldoet. Als we op 31 maart geen geschikte functie hebben kunnen vinden zal je extern verder gaan zoeken. Hiervoor zullen we dan een beëindigingsovereenkomst sluiten. Een andere weg is er dan helaas niet, je kunt nu eenmaal niet in de functie blijven waar je niet geschikt voor bent en waar je ook niet gelukkig van wordt. We moeten voorkomen dat je als gevolg daarvan opnieuw ziek wordt.

(...)

We hebben het ook nog gehad over het inzetten van loopbaanbegeleiding, dit is deskundige die samen met jou oriënteert op nieuwe functies en werk n.a.v. jouw interesses, kennis en kunde. Ook kan deze persoon assisteren bij het solliciteren. Je hebt aangegeven dat je hier voor nu geen interesse in hebt. Het aanbod blijft staan, mocht je dit willen. (...)”

2.15. [REDACTED] heeft binnen [REDACTED] geen nieuwe functie kunnen vinden. [REDACTED] heeft [REDACTED] vervolgens bij brief van 30 maart 2021 meegedeeld dat zij hem voldoende in de gelegenheid heeft gesteld om een andere functie binnen de organisatie te vinden en dat zij heeft moeten concluderen dat er geen interne mogelijkheden meer bestaan vóór de gestelde deadline van 31 maart 2021. [REDACTED] heeft [REDACTED] daarom een voorstel voor de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst gedaan. De gemachtigde van [REDACTED] heeft [REDACTED] desgevraagd bij e-mail van 30 maart 2021 laten weten dat de reden achter het voornemen tot ontslag disfunctioneren was.

2.16. [REDACTED] heeft zich door middel van een brief van zijn gemachtigde mr. Van Geffen van 12 april 2021 verzet tegen de voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft [REDACTED] voorgesteld in gesprek te gaan over de inhoud van een verbeterplan en een verbetertraject.

2.17. Op 30 april 2021 heeft een gesprek tussen [REDACTED] en [REDACTED] plaatsgevonden. Blijkens een e-mail van 4 mei 2021 die [REDACTED] naar aanleiding van dit gesprek aan [REDACTED] heeft gestuurd, heeft zij [REDACTED] in dit gesprek meegedeeld dat [REDACTED] niet nu alsnog een verbetertraject in gang zal zetten omdat zij en [REDACTED] destijds hadden geconstateerd dat dit voor hem niet wenselijk was en zij tijdens het gesprek niet heeft gehoord dat [REDACTED] daadwerkelijk van gedachten is veranderd en alsnog een dergelijk traject wil ingaan. Volgens [REDACTED] heeft een verbetertraject onder deze omstandigheden geen enkele kans van slagen. Verder is afgesproken dat [REDACTED] vanaf 1 mei 2021 wordt vrijgesteld van werk.

3. Het verzoek en het verweer met de tegenverzoeken

3.1. [REDACTED] verzoekt bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

- I. de tussen [REDACTED] en [REDACTED] bestaande arbeidsovereenkomst tegen de eerst mogelijke datum te ontbinden op primair de g-grond, subsidiair de d-grond en meer subsidiair de i-grond;
- II. bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking;
- III. te bepalen dat aan [REDACTED] een transitievergoeding verschuldigd is.

3.2. [REDACTED] voert verweer. Hij stelt zich primair op het standpunt dat er geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat en verzoekt de kantonrechter het ontbindingsverzoek af te wijzen met veroordeling van [REDACTED] in de proceskosten en [REDACTED] op straffe van een dwangsom te veroordelen hem binnen 5 werkdagen na de uitspraak weer toe te laten tot de werkvloer.

3.3. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch zou worden ontbonden, verzoekt [REDACTED] de voor [REDACTED] geldende opzegtermijn in acht te nemen en om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 34.055,76 bruto. Voor het geval ontbinding op de i-grond wordt toegewezen, verzoekt [REDACTED] tevens om een additionele vergoeding van € 22.867,45 bruto. Hij verzoekt daarnaast [REDACTED] te veroordelen hem een deugdelijke specificatie van de eindafrekening toe te sturen.

4. De beoordeling

4.1. Uitgangspunt bij de beoordeling van het verzoek van [REDACTED] is dat de werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:671b BW de kantonrechter kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op een redelijke grond. [REDACTED] heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van primair een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 669 lid

3, aanhef en onder g BW), subsidiair van disfunctioneren (artikel 669 lid 3, aanhef en onder d BW) en meer subsidiair van een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h van artikel 7:669 lid 3 BW, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder i BW). Op grond van artikel 7:671b lid 2 BW dient de kantonrechter te onderzoeken of aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is voldaan en – daarmee – of deze redelijke grond de verzochte ontbinding kan dragen.

4.2. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 BW is onderzocht of een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod geldt. Dit is niet het geval. Partijen zijn het erover eens dat [REDACTED] inmiddels hersteld is verklaard.

de g-grond

4.3. [REDACTED] stelt zich primair op het standpunt dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zij voert hiertoe aan dat partijen op basis van het assessmentrapport in oktober 2020 gezamenlijk hebben besloten tot herplaatsing van [REDACTED] in een andere functie. [REDACTED] heeft vervolgens een zeer passieve houding aangenomen en heeft niets gedaan om deze oplossingsrichting te realiseren. Vervolgens heeft hij zich na zes maanden op het standpunt gesteld dat hij nooit herplaatsing in een andere functie heeft gewild en toch verder wil in zijn oude functie die hij zelf al zeker een half jaar op een laag pitje heeft gezet. [REDACTED] stelt dat de maat nu vol is en dat zij geen andere mogelijkheid meer ziet dan een beëindiging van het dienstverband.

4.4. [REDACTED] betwist dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat dit een redelijke grond voor ontbinding oplevert. Hij wijst erop dat de gemachtigde van [REDACTED] hem op 30 maart 2021 nog liet weten dat de reden achter het voornemen tot ontslag disfunctioneren was. Dit betekent dat de verstoring van de arbeidsverhouding dus ná 30 maart 2021 moet hebben plaatsgevonden en daarvan is volgens [REDACTED] geen sprake geweest. [REDACTED] betwist verder dat hij na oktober 2020 niets heeft gedaan om een ander passende functie te vinden en stelt dat [REDACTED] hem daar destijds ook nooit op heeft aangesproken. Als [REDACTED] vindt dat de arbeidsverhouding is verstoord, dan had van haar mogen worden verwacht dat zij hem daarop attent had gemaakt en eerst had geprobeerd dit in onderling overleg op te lossen. Dat heeft [REDACTED] echter niet gedaan. Mocht de arbeidsrelatie al verstoord zijn, dan is deze verstoring volgens [REDACTED] in ieder geval niet duurzaam.

4.5. De kantonrechter overweegt hierover het volgende. Duidelijk is dat bij [REDACTED] irritatie is ontstaan door de opstelling van [REDACTED] in het kader van het herplaatsingstraject en zijn mededeling na afloop van dit traject dat hij toch terug wilde in zijn oude functie en een verbetertraject wenste. De kantonrechter is echter niet gebleken dat er ook op andere vlakken sprake is van een dusdanige verstoring van de arbeidsverhouding dat [REDACTED] niet meer goed binnen [REDACTED] zou kunnen functioneren. [REDACTED] heeft gesteld dat in het verleden de samenwerking met zijn leidinggevende [REDACTED] wat stroef verliep, maar dat deze de organisatie inmiddels heeft verlaten. Hij stelt met zijn collega's prima door één deur te kunnen en dat ook in het overleg met [REDACTED] geen onvertogen woord is gevallen. Dit is door [REDACTED] onvoldoende gemotiveerd betwist. Van [REDACTED] mag begrip worden verwacht voor de wens van [REDACTED] om zijn functie niet vrijwillig op te geven en zijn pogingen om zich tegen de beëindiging van zijn dienstverband te verzetten. Van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding dat dit ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, is dan ook

niet gebleken. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt daarom afgewezen.

de d-grond

4.6. Op grond van artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder d BW wordt onder een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW verstaan: de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte en gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer.

4.7. ██████ stelt ter onderbouwing van haar subsidiaire verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond dat ██████ na het afgenomen assessment ook zelf van mening was dat hij niet geschikt was voor zijn functie en in een andere functie beter tot zijn recht zou komen. Vanwege het niet bij de functie passende werk- en denkniveau van ██████ en de verdere uitkomst van het assessment (de behoefte aan kaders en de voorkeur om solistisch te werken) heeft men toen geconcludeerd dat een verbetertraject niet haalbaar en ook niet wenselijk was. ██████ heeft in de maanden na het re-integratietraject zijn werkzaamheden op een laag pitje verricht. Als hij toch in zijn functie werkzaam had willen blijven had hij dat veel eerder kunnen en moeten laten weten. Hij heeft dit in de zes maanden voor het ontbindingsverzoek echter niet gedaan. Uit het assessment is volgens ██████ ook naar voren gekomen dat een verbetertraject vermoedelijk niet tot de gewenste verbetering zou hebben geleid.

4.8. ██████ verzet zich tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond. Hij stelt dat hij niet tijdig van de vermeende ongeschiktheid in kennis is gesteld, omdat hij pas eind 2019 kritiek op zijn functioneren heeft gekregen en er toen geen concrete verbeterpunten op schrift zijn gezet. Er is ook niet voldaan aan het vereiste voor ontbinding op de d-grond dat een verbetertraject moet zijn doorlopen. ██████ betwist dat hij een dergelijk traject heeft afgewezen en stelt dat ██████ hem ook geen verbetertraject heeft aangeboden. Er is hem ook geen scholing aangeboden om zijn functioneren naar een hoger niveau te tillen. Er is daarom volgens ██████ geen sprake van een voldragen d-grond.

ongeschiktheid van ██████ voor zijn functie

4.9. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat de functie van Systeembeheerder/HR Process Coördinator voor ██████ niet passend is en dat hij niet geschikt is voor deze functie. Daartoe wordt het volgende overwogen.

4.10. In het assessmentrapport van GITP wordt geconcludeerd dat het werk- en denkniveau van ██████ tussen MBO+ en krap HBO (BA) niveau ligt. Zijn capaciteiten worden onder meer als volgt omschreven:

“Samenvattend is de heer ██████ vooral in zijn kracht wanneer de taken en kaders heel helder zijn en hij daarbinnen rustig zijn gang kan gaan met operationeel beheer en het op zijn eigen tempo oplossen van gerichte vragen. Het omgaan met verandering en vernieuwing is voor hem moeilijker, omdat hij dan overzicht en structuur kwijtraakt. Een sterk veranderende omgeving waarin hij bijvoorbeeld met nieuwe systemen zou moeten gaan werken bezorgt hem onrust en moeite qua aanpassen en bijschakelen.

(...)

Een meer proactieve zelfregie of planmatige aanpak zit niet zo sterk in zijn profiel. Zijn ontwikkelbaarheid is beperkt/beneden gemiddeld. Er zijn wel ontwikkeldoelen te formuleren, vooral op het praktische vlak van concrete communicatieve en samenwerkingsgerichte vaardigheden. Ontwikkeling daarop zal geleidelijk gaan en vraagt tijdsinvestering en geduld.”

4.11. [REDACTED] heeft gesteld dat de functie van [REDACTED] een functie is met veel ad hoc werkzaamheden waarbij een proactieve houding, werken in teamverband en zelfregie wordt verwacht. Het betreft een coördinerende rol waarin [REDACTED] moet gaan werken met een nieuw ICT-systeem. [REDACTED] heeft deze functie-kenmerken niet betwist en deze kunnen ook uit het overgelegde functieprofiel worden afgeleid. [REDACTED] heeft verder voldoende onderbouwd dat van [REDACTED] in ieder geval vanaf eind 2019 werd verwacht dat hij zich met het systeem C-People bezig zou houden, maar dat hij dit tot nu toe nog steeds niet heeft opgepakt.

4.12. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] zich gelet op de discrepantie tussen de functie-kenmerken en de capaciteiten van [REDACTED] in redelijkheid op het standpunt heeft kunnen stellen dat de functie van Systeembeheerder/HR Process Coördinator voor [REDACTED] niet passend is. Hoewel [REDACTED] pas eind 2019 ernstige kritiek heeft geuit op het functioneren van [REDACTED], blijkt uit de functioneringsgesprekken dat hij er ook in de periode daarvoor al op werd aangesproken dat hij bepaalde taken niet oppakte. Volgens [REDACTED] was dit te wijten aan de hoge werkdruk, maar ondanks herhaalde verzoeken van [REDACTED] heeft hij niet inzichtelijk kunnen maken welke taken hij verrichtte en waardoor deze hoge werkdruk werd veroorzaakt. De kantonrechter acht het aannemelijk dat [REDACTED] er toen ook al tegen aanliep dat de functie voor hem niet passend was en dat dit een belangrijke oorzaak was voor de door hem ervaren werkdruk. Dit is ook de reden geweest waarom partijen op advies van de arbeidsdeskundige een assessment hebben laten uitvoeren. De kantonrechter merkt tot slot nog op dat [REDACTED] in haar e-mails van 16 oktober 2020 en 22 december 2020, waarin zij de gesprekken die zij met [REDACTED] heeft gevoerd samenvat, heeft vermeld dat zij met [REDACTED] tot de conclusie was gekomen dat zijn huidige functie niet goed bij hem past en dat hij daar niet geschikt voor is. Indien [REDACTED] van mening was dat hij wél geschikt was voor zijn functie, had het in de rede gelegen dat hij dit aan [REDACTED] door een reactie op deze e-mails kenbaar had gemaakt. Niet is gebleken dat hij dit heeft gedaan. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat [REDACTED] het er destijds mee eens was dat hij niet geschikt was voor zijn functie.

geen formeel verbetertraject of scholing nodig

4.13. Vast staat dat [REDACTED] na de geuite kritiek op zijn functioneren op 17 december 2019 geen formeel verbetertraject heeft aangeboden. [REDACTED] heeft naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden echter voldoende gedaan om [REDACTED] te begeleiden. Daarbij is in de eerste plaats van belang dat [REDACTED] zich de dag na het beoordelingsgesprek op 17 december 2019 heeft ziekgemeld en de maanden daarna niet of nauwelijks bereikbaar was voor [REDACTED] heeft op advies van de bedrijfsarts een aanbod gedaan om een mediator in te schakelen, maar dit aanbod is door [REDACTED] afgewezen. Pas op 12 mei 2020 heeft het eerste gesprek kunnen plaatsvinden. [REDACTED] heeft vervolgens een arbeidskundig onderzoek en daarna een assessment laten verrichten. Gezien de uitkomst van het assessment lag het niet in de rede om daarna nog een verbetertraject te starten of om [REDACTED] ter verbetering van zijn functioneren scholing aan te bieden. [REDACTED] heeft zich daarom in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat op herplaatsing van [REDACTED] in een andere functie moest worden ingezet.

beoordeling van de herplaatsingsinspanningen

4.14. Vervolgens moet worden beoordeeld of [REDACTED] ten behoeve van [REDACTED] voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Uit de overgelegde e-mails van [REDACTED] van 16 oktober 2020 en 22 december 2020 blijkt dat [REDACTED] zelf intern navraag heeft gedaan naar vacatures voor [REDACTED] binnen [REDACTED], overzichten van vacatures naar [REDACTED]

heeft doorgestuurd en geschikte vacatures met [REDACTED] heeft besproken. Blijkens de e-mail van [REDACTED] van 22 december 2020 en haar brief van 30 maart 2021 is [REDACTED] in december 2020 loopbaanbegeleiding en job coaching aangeboden, maar heeft hij van dit aanbod geen gebruikgemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de overgelegde correspondentie worden afgeleid dat [REDACTED] in ieder geval tot eind december 2020 voldoende herplaatsingsinspanningen ten behoeve van [REDACTED] heeft verricht. Voor de periode van januari tot en met maart 2021 kan dit op basis van de beschikbare stukken echter niet worden vastgesteld. [REDACTED] had hierin zeker ook zelf een eigen verantwoordelijkheid, maar gelet op de uitkomst van het assessment is het aannemelijk dat hij (meer) hulp en/of sturing nodig had bij het vinden van een andere functie.

4.15. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] op dit moment in ieder geval wel voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat [REDACTED] na de mondelinge behandeling op 21 juli 2021 in de gelegenheid heeft gesteld te solliciteren op de functie van Customs Agent op Schiphol. Op 28 juli 2021 heeft vervolgens een sollicitatie- en kennismakingsgesprek plaatsgevonden. [REDACTED] heeft [REDACTED] bij brief van zijn gemachtigde van 2 augustus 2021 (bijlage 3 bij de brief van [REDACTED] van 3 augustus 2021) echter laten weten dat hij de functie niet passend vindt wegens een combinatie van factoren, waaronder:

- het gaat om een MBO-functie, terwijl hij een HBO-opleiding heeft genoten en hij al jaren een HBO-functie uitoefent; hij zou dan ook een flinke stap omlaag doen op de carrièreladder;
- de aangeboden functie ligt binnen een geheel ander vakgebied terwijl zijn ambities meer op het HR-gebied liggen;
- hij zou er fors op achteruit gaan qua salaris en hij vreest dat hij met een zo veel lager salaris zijn vaste lasten niet meer kan dragen;
- de werktijden zijn anders, waarmee de werkzaamheden moeilijk te combineren zouden zijn met zijn thuissituatie; tijdens het sollicitatiegesprek kreeg hij bovendien te horen dat hij rekening moest houden met minimaal 5 uur overwerk per week.

4.16. [REDACTED] heeft in haar brief van 3 augustus 2021 aan de kantonrechter verwezen naar een e-mail van 22 juli 2021 die zij aan [REDACTED] heeft gestuurd en waarin een overzicht wordt gegeven van de arbeidsvoorwaarden die voor hem zouden gelden als hij de functie Customs Agent zou aanvaarden. Hieruit blijkt onder meer dat het salaris van [REDACTED] in de nieuwe functie op basis van een 37-urige werkweek € 3.701,59 bruto per maand zou bedragen terwijl zijn salaris in zijn huidige functie € 4.007,47 bruto per maand bedraagt. Dit is een verschil van € 305,88 bruto per maand en [REDACTED] heeft [REDACTED] een afbouwregeling aangeboden waarbij het verschil in salaris over een periode van zes maanden wordt afgebouwd. [REDACTED] heeft verder aangegeven dat het mogelijk is de contracturen te verhogen naar 39,25 uur per week, waarbij het salarisverschil € 82,55 bruto per maand zal zijn. Deels thuiswerken is mogelijk en er wordt gewerkt met wisseldiensten, globaal tussen 7.30 en 19.00 uur. Soms ook weekenden en feestdagen. De planning van de diensten gaat altijd in team overleg. De reisafstand naar de locatie op Schiphol bedraagt 42,2 kilometer, terwijl de huidige reisafstand van [REDACTED] 42,9 kilometer bedraagt. [REDACTED] heeft in haar brief betwist dat [REDACTED] in de aangeboden functie structureel 5 uur per week zou moeten overwerken. Zij stelt dat er tijdens het sollicitatiegesprek alleen is gezegd dat overwerk op piekmomenten wel kan voorkomen.

4.17. [REDACTED] heeft in zijn brief aan de kantonrechter van 10 augustus 2021 gesteld dat de functie tijdens het sollicitatiegesprek zó onaantrekkelijk werd voorgesteld, dat hij zich weinig welkom voelde op de werklocatie. Er werd benadrukt dat er weinig variatie in het werk zat, de werkdruk in de functie constant hoog was, dat de dagdiensten in de nabije

toekomst zomaar konden wijzigen in nachtdiensten, dat de opleiding heel pittig was en dat hij rekening moest houden met structureel minimaal 5 uur overwerk per week, dus niet alleen op piekmomenten. Er werd hem bovendien gevraagd of hij toch niet liever eerst wilde nagaan of er een andere functie dan Custom Agent voor hem beschikbaar was. Men leek niet uit te zien naar zijn komst. Hij heeft daarom na het sollicitatiegesprek besloten vast te houden aan zijn huidige functie.

4.18. Nu uit het assessment is gebleken dat [REDACTED] ongeschikt is voor zijn huidige functie en al heel lang zonder succes naar een andere passende functie voor hem is gezocht, had naar het oordeel van de kantonrechter van [REDACTED] mogen worden verwacht dat hij de aangeboden functie had aanvaard. De achteruitgang in salaris is niet zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet gevergd kon worden de functie te aanvaarden. Hetzelfde geldt voor de omstandigheid dat sprake is van een MBO-functie. [REDACTED] heeft in dit verband ook gesteld dat [REDACTED] na het volgen van een opleiding mogelijk had kunnen doorgroeien. [REDACTED] heeft ook niet nader onderbouwd waarom hij de aangeboden functie gelet op de werktijden niet met zijn thuissituatie zou kunnen combineren.

4.19. De kantonrechter kan op basis van de beschikbare stukken niet vaststellen wat tijdens het sollicitatiegesprek precies tegen [REDACTED] is gezegd. [REDACTED] en [REDACTED], met wie [REDACTED] het sollicitatiegesprek heeft gevoerd, hebben blijkens een e-mail van 29 juli 2021 van [REDACTED] aan mr. Van der Zwet een terugkoppeling van dit gesprek gegeven. Uit deze terugkoppeling kan niet worden afgeleid dat het gesprek zo is verlopen als [REDACTED] heeft beschreven. Hierdoor staat niet vast dat de functie dermate onaantrekkelijk werd voorgespiegeld dat van [REDACTED] in redelijkheid niet kon worden gevergd de functie te accepteren. [REDACTED] en [REDACTED] hebben overigens wel teruggekoppeld dat [REDACTED] zich slecht op het gesprek had voorbereid en niet kon aangeven waarom hij in Customs geïnteresseerd was. [REDACTED] schrijft in haar e-mail aan mr. Van der Zwet ook dat [REDACTED] haar op voorhand al had gemaaid dat hij twijfelde over de functie omdat het een functie op MBO-niveau is en hij een enorme stap terug in salaris zou doen. [REDACTED] heeft de door hem gestelde mededelingen van [REDACTED] en [REDACTED] over de functie - afgezien van het gestelde structurele overwerk van 5 uur per week - aanvankelijk ook niet genoemd in de brief van zijn gemachtigde aan [REDACTED] van 2 augustus 2021 waarin hij aangaf dat de functie voor hem niet passend was. De kantonrechter acht het daarom aannemelijker dat het functieniveau en de teruggang in salaris voor [REDACTED] de belangrijkste redenen waren om de functie niet te accepteren.

4.20. [REDACTED] heeft gesteld dat [REDACTED] kennelijk wacht op een HBO-functie op de HR-afdeling van [REDACTED] in schaal 8 of 9, maar dat dergelijke functies schaars zijn en dat er voorlopig geen vacatures voor te verwachten zijn. Dit is door [REDACTED] niet betwist. Gelet hierop stelt de kantonrechter vast dat herplaatsing van [REDACTED] binnen een redelijke termijn niet mogelijk is.

toewijzing verzoek tot ontbinding op de d-grond

4.21. Op grond van het voorgaande kan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond worden toegewezen. Dit betekent dat het tegenverzoek van [REDACTED] om [REDACTED] te veroordelen hem weer toe te laten op de werkvloer wordt afgewezen.

bepaling einde arbeidsovereenkomst

4.22. Nu het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd, dient de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst te worden bepaald. De kantonrechter bepaalt dit einde op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd (volgens partijen bedraagt de opzegtermijn 6 maanden), waarbij – nu de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] noch van [REDACTED] (zie r.o. 4.24) – de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek (31 mei 2021) en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing (6 oktober 2021) in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van minstens een maand resteert. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 december 2021 wordt ontbonden.

toewijzing transitievergoeding

4.23. Partijen hebben de kantonrechter verzocht te bepalen dat [REDACTED] - uitgaande van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2021 - een transitievergoeding van € 45.734,90 bruto aan [REDACTED] verschuldigd is. De kantonrechter zal dit bedrag toewijzen.

afwijzing billijke vergoeding

4.24. Voorts heeft [REDACTED] verzocht hem in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ten laste van [REDACTED] komende billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]. [REDACTED] stelt - uitgaande van een ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding - dat [REDACTED] op oneigenlijke wijze heeft toegewerkt naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zoals hierboven al is geoordeeld, wordt de arbeidsovereenkomst echter niet wegens een verstoorde arbeidsverhouding ontbonden maar wegens disfunctioneren, zodat de argumenten van [REDACTED] wat dat betreft niet opgaan. Ook ten aanzien van de ontbinding wegens disfunctioneren is de kantonrechter niet gebleken dat [REDACTED] (ernstig) verwijtbaar jegens [REDACTED] heeft gehandeld. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

overige vergoeding

4.25. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter niet toe aan beoordeling van het verzoek tot ontbinding op de i-grond en evenmin aan het verzoek van [REDACTED] om een vergoeding in dat verband.

toewijzing verzoek tot toesturen specificatie eindafrekening

4.26. [REDACTED] heeft geen verweer gevoerd tegen het tegenverzoek van [REDACTED] om haar te veroordelen tot het toesturen van een deugdelijke specificatie van de eindafrekening. Dit verzoek zal daarom worden toegewezen.

kosten

4.27. De proceskosten worden, zoals [REDACTED] ook ter zitting heeft verzocht, gecompenseerd, in die zin dat elke partij de eigen kosten draagt.

5. De beslissing

De kantonrechter:

op de verzoeken en de tegenverzoeken

- 5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen;
- 5.2. bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 december 2021;
- 5.3. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een transitievergoeding van € 45.734,90 bruto te betalen;
- 5.4. veroordeelt [REDACTED] om [REDACTED] een deugdelijke specificatie van de eindafrekening toe te sturen;
- 5.5. wijst het meer of anders verzochte af;
- 5.6. compenseert de proceskosten in die zin, dat partijen de eigen kosten dragen.

Deze beschikking is gegeven door mr. F.H. Charbon, kantonrechter, en is in het openbaar uitgesproken op 6 oktober 2021.

