

RECHTSPRAAK

# Achmea Interne Diensten N.V./werknemer

***Toewijzing ontbindingsverzoek Achmea (d-grond) na disfunctioneren senior medewerker pensioen, die ondanks verbetertraject niet meekomt in automatiserings- en digitaliseringsslag van Achmea.***

## *De feiten*

Werknemer is op 16 november 1981 in dienst getreden bij Achmea. De functie die werknemer laatstelijk aldaar vervulde, is die van Medewerker Pensioenadministratie E met een brutosalaris van € 3062,29 per maand, exclusief vakantiebijslag. Werknemer heeft als eindbeoordeling over het jaar 2012 een '3' (alle afspraken behaald) gekregen. Over 2013 is het functioneren van werknemer beoordeeld met een '4' (afspraken deels gehaald), hetgeen een onvoldoende impliceert. In verband met de kritische beoordeling over 2012 en de onvoldoende beoordeling over 2013 is in 2014 gestart met een begeleidingsplan voor werknemer. Desondanks heeft werknemer over het jaar 2014 opnieuw een 4-beoordeling gekregen. In 2015 is de begeleiding van werknemer – vanaf 1 april 2015 onder zijn huidige teammanager A – voortgezet. De frequentie van de voortgangsgesprekken is daarbij verhoogd (naar driewekelijkse gesprekken) en verder is werknemer in de gelegenheid gesteld om cursussen te volgen. In de beoordeling over 2015 is wederom als eindbeoordeling een 4 opgenomen. Achmea is vervolgens gestart met de begeleiding van werknemer naar ander werk. De inspanningen van partijen hebben niet geleid tot een herplaatsing van werknemer binnen Achmea. Achmea verzoekt ingevolge artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en concludeert tot afwijzing daarvan.

## *De beoordeling*

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. De kantonrechter overweegt dat uit de verslagen van de beoordelingsgesprekken over 2012 tot en met 2015 kan worden afgeleid dat werknemer in de afgelopen jaren onvoldoende heeft gefunctioneerd, met name op het gebied van inzicht en overzicht in het werk, het managen van eigen werk en het tonen van initiatief en senioriteit. Uit de beoordelingsverslagen komt het beeld naar voren van een medewerker die weliswaar plichtsgetrouw zijn werk probeert te doen, maar die achterblijft waar het gaat om het aanhaken bij nieuwe ontwikkelingen, laat staan dat werknemer – als seniormedewerker – zijn

stempel weet te drukken op de werkzaamheden binnen zijn afdeling en een voorbeeld kan zijn voor minder ervaren collega's. Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer voldoende en tijdig door Achmea in kennis gesteld over zijn tekortschietende functioneren. Aan het eind van 2012 is een eerste teken gegeven dat er het nodige schortte aan zijn manier van werken, waarna de kritiek in de jaren hierna is versterkt en heeft geleid tot een aantal onvoldoende beoordelingen. Alle beoordelingen zijn voorzien van duidelijke toelichtingen en zijn voorafgegaan door gesprekken met zijn leidinggevende(n), zodat het voor werknemer bekend was waar hij aan zou moeten werken. Vervolgens heeft een uitgebreid verbetertraject plaatsgevonden, waarbij werknemer naar het oordeel van de kantonrechter alle benodigde begeleiding en ondersteuning heeft gekregen die hem zouden kunnen helpen om zijn functioneren naar een hoger plan te tillen. De kantonrechter merkt echter op dat aan Achmea, als commerciële werkgever, niet kan worden tegengeworpen dat zij in dit soort gevallen maatregelen treft. De kantonrechter ziet voorts geen aanleiding om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Op basis van alle overgelegde stukken en de behandeling van het verzoek ter zitting kan worden vastgesteld dat Achmea sinds april 2016 serieuze inspanningen heeft verricht om werknemer te herplaatsen. Werknemer is actief geholpen bij het maken van een zoekprofiel voor de interne vacaturebank van Achmea en de leidinggevende van werknemer heeft herhaalde malen concreet met werknemer gekeken of er geschikte vacatures waren waarop hij zou kunnen solliciteren. Zelfs na de zitting van november 2016 zijn de herplaatsingsinspanningen nog voortgezet en heeft een interne sollicitatie door werknemer plaatsgevonden, voorafgegaan door een sollicitatietraining. Verder is niet weersproken dat er nauwelijks geschikte vacatures uit het systeem naar voren zijn gekomen en heeft werknemer de vacatures die mogelijk wel geschikt zouden kunnen zijn zelf afgewezen, omdat ze hem niet passend leken. Tot slot speelt mee dat Achmea te maken heeft met een reorganisatie, waardoor ook in de toekomst banen, en daarmee kansen op herplaatsing, verdwijnen. Gelet op artikel 10 Ontslagregeling geldt als redelijke termijn voor herplaatsing de wettelijke opzegtermijn van de werkgever. Met verwijzing naar hetgeen hiervoor is overwogen is de kantonrechter van oordeel dat Achmea daarin voldoende is geslaagd. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Achmea zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 april 2017 onder toekenning van de transitievergoeding ad € 77.000 bruto.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-02-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2017:598

**Zaaknummer:** 5387747 AR VERZ 16-202

**Rechters:** E.T.M. Zwart-Sneek

**Advocaten:** J. Bonnema en H.A. de Boer

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:671b lid 1 BW en 7:671b lid 8 onderdeel a BW