

RECHTSPRAAK

werknemer/Achmea Interne Diensten N.V.

IT-specialist die zich niet aan de werkprocessen van werkgever houdt, is ongeschikt tot het verrichten van de arbeid. Ontbinding d-grond.

Feiten

Werknemer is bij Achmea werkzaam in de functie van IT-specialist. Sinds eind 2014 wordt er binnen Achmea IT een functionele scheiding gehanteerd tussen run-, build- en steeractiviteiten. De door medewerkers gewerkte uren worden wekelijks geschreven op de uren codes, die zijn getypeerd als run, build of steer. De werkzaamheden van werknemer vallen onder de categorie build (waar ook data-analyse onder valt). Achmea heeft het functioneren van werknemer over 2015 als onvoldoende beoordeeld. Op 6 april 2016 is het verbetertraject gestart en vanaf dat moment hebben ongeveer iedere twee weken gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. In het verbeterplan staat onder meer dat de buildwerkzaamheden moeten worden opgepakt en uitgevoerd conform proces en dat het aantal run-uren in juni 2016 daalt naar 0. Werkzaamheden die wel voor run worden gedaan, moeten aantoonbaar per e-mail aangevraagd zijn door het runteam en betreffen kennisoverdracht. Na het verbetertraject is Achmea tot de conclusie gekomen dat werknemer onvoldoende functioneert. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep. Werknemer vordert in hoger beroep Achmea te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

De primaire grond waarop Achmea de ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht is disfunctioneren (de d-grond). Het hof ziet aanleiding om daarmee te beginnen. Het hof is van oordeel dat reeds uit de evaluatie van het verbetertraject, en dan met name wat betreft de buildwerkzaamheden, volgt dat sprake is van disfunctioneren van werknemer, in die zin dat hij zich niet houdt aan de door Achmea verlangde compartimentering en rationalisering van de werkprocessen. Dit blijkt ook uit de reactie van werknemer op de terugkoppeling, waaruit blijkt dat werknemer zijn werk voortzet door te zoeken naar een andere ingang om hetzelfde werk te verrichten (zie het volgende citaat: 'toen Run uren code werd 'afgepakt' heb ik me gericht op verbeterplannen maken en innovatie, zoals gevraagd werd. Toen de innovatie code werd 'afgepakt' heb ik rechtstreeks met de klant een uren code geregeld.'). Werknemer heeft nog aangevoerd dat Achmea hem nimmer een andere opdracht heeft verstrekt, maar hij heeft

het daarop gevoerde verweer van Achmea dat de werknemers eerst zelf werk (op basis van een PPMC-opdracht) dienen te zoeken/genereren en, als dat niet lukt, bij hun leidinggevende om werk kunnen vragen, niet betwist. Daarop stuit dit verweer af. Het staat Achmea als werkgever vrij haar werknemers te instrueren volgens bepaalde, strak vormgegeven, processen te werken opdat haar interne kosten kunnen worden geëxpliciteerd en beheerst. Uit de beoordeling van 2015 en (de evaluatie van) het verbetertraject in 2016 blijkt dat werknemer zich niet aan die processen houdt. Dat maakt hem ongeschikt tot het verrichten van de bedongen arbeid. Achmea heeft werknemer met het verbetertraject voldoende in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Het hof verwerpt het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:1016

Zaaknummer: 200.222.092/01

Rechters: A.E.B. ter Heide, M.E.L. Fikkers en A.A. van Rossum

Advocaten: M.C. Zaal en B.S. Hagemann

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW