

RECHTSPRAAK

Besluit van de OR om geen instemming te geven voor een voorgenomen besluit tot wijziging van het beoordelingssysteem is onredelijk. Vervangende toestemming.

Feiten

DXC Technology B.V. en iSoft Nederland B.V. (hierna: DXC) heeft op 30 oktober 2018 aan de de (gemeenschappelijke) ondernemingsraad van DXC Technology B.V. en iSoft Nederland B.V. (hierna: GOR) instemming gevraagd ter zake van twee voorgenomen besluiten. Het eerste voorgenomen besluit betreft de invoering van het DXC performance management systeem voor de medewerkers die op dat moment nog onder het ISHI performance management systeem vielen. Het tweede voorgenomen besluit betreft de invoering van het DXC performance rating systeem. Op 29 november 2018 hebben DXC en de GOR een overlegvergadering gehad over de instemmingsaanvragen. Bij e-mails van 21 december 2018 heeft de GOR laten weten niet in te stemmen met de voorgenomen besluiten. In antwoord hierop schrijft DXC bij e-mail van 24 december 2018 dat het haar ten aanzien van het eerste voorgenomen besluit alleen gaat om instemming om over te gaan naar de beoordeling in Workday volgens DXC-systematiek in plaats van de handmatige ISHI-exercitie en dat aldus wordt overgegaan naar één beoordelingssysteem voor de hele organisatie. Alle voorwaarden die betrekking hebben op de ISHI-bedrijfsregeling, het functiehuis en de competentieprofielen blijven in stand. Op 10 januari 2019 heeft er een vergadering tussen de GOR en de bestuurder plaatsgevonden over de beide instemmingsaanvragen. Dit heeft niet geleid tot een wijziging van het standpunt van de GOR. DXC heeft om vervangende toestemming verzocht ter zake van de twee hiervoor genoemde voorgenomen besluiten. De kantonrechter heeft – kort gezegd – de bezwaren van de GOR tegen de adviesaanvragen te licht bevonden en is tot het oordeel gekomen dat de weigering om in te stemmen met de voorgenomen besluiten onredelijk is. Hij heeft de ondernemer toestemming gegeven het voorgenomen besluit te nemen, wat deze vervolgens heeft gedaan. In zijn beroepsschrift heeft de GOR onder meer geconcludeerd tot vernietiging van de beschikking van de kantonrechter.

Oordeel

DXC performance management systeem

Uit de diverse toelichtingen die DXC op het voorgenomen besluit heeft gegeven blijkt dat de wijziging die DXC voorstelt, voornamelijk erin bestaat dat het oude beoordelingsformulier wordt gedigitaliseerd. Dit heeft als voordeel dat iedereen binnen de wereldwijde DXC-organisatie met hetzelfde formulier werkt en dat deze formulieren gemakkelijk raadpleegbaar

zijn. Dat dit het doel is van het voorgenomen besluit blijkt bijvoorbeeld uit de notulen van de vergadering van DXC en de GOR van 10 januari 2019. Het hof is van oordeel dat DXC een redelijk belang bij het voorgenomen besluit heeft. De GOR heeft daartegenover onvoldoende concreet toegelicht waarom het digitaliseren van een papieren formulier van invloed is op “het gehele arbeidsvoorwaardensysteem” en welk redelijk belang hij zou hebben om het verlenen van instemming te weigeren. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat indien een medewerker afziet van zelfevaluatie of het vragen van input van een collega, het DXC-systeem feitelijk gelijk is aan het ISHI-systeem. Voor het overige is het hof van oordeel dat met deze (onverplichte) zelfevaluatie/input van een collega kan worden gekomen tot een vollediger beeld van het functioneren van een medewerker. Daarbij heeft de ondernemer een redelijk belang en overigens kan dit ook voor de medewerker gelden. De enkele omstandigheid dat er (nog) geen duidelijke richtlijnen zijn hoe een en ander moet worden uitgevoerd, weegt daar niet tegen op. Overigens heeft DXC tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep opgemerkt dat het ISHI-beoordelingssysteem ook de ruimte bood voor input van de medewerker zelf. In zoverre lijkt er geen radicale breuk met het verleden te zijn.

DXC-rating systeem

DXC heeft een redelijk belang om al zijn medewerkers volgens een uniform rating systeem te beoordelen, zeker nu – naar de GOR niet heeft weersproken – medewerkers uit de oude iSoft-organisatie inmiddels rechtstreeks, in gemengde teams, samenwerken met medewerkers die al onder het DXC-rating systeem vallen. Het naast elkaar bestaan van twee ratingsystemen kan voor verwarring zorgen. Dat door de wijziging de druk op de medewerker toeneemt om beter te presteren, acht het hof niet aannemelijk en is door de GOR ook onvoldoende concreet toegelicht. De overall beoordeling is immers een optelsom van een groot aantal deelbeoordelingen. Ook onder ISHI kan dus sprake zijn van een “normaal presterende” medewerker die op de meeste persoonlijke doelstelling naar verwachting presteert. Naar het oordeel van het hof is de klacht van de GOR dat het onduidelijk is hoe de nieuwe rating zich vertaalt in een matrix voor salarisverhoging, niet valide. DXC heeft immers te kennen gegeven dat er geen salarisverhogingen plaatsvinden als gevolg van gebrek aan budget, maar dat zij met de adviesaanvraag niet beoogt om afbreuk te doen aan de in de Bedrijfsregeling opgenomen regel die inhoudt dat de individuele performance van de medewerker bepaalt wat de hoogte van de jaarlijkse individuele salarisverhoging is. Het voorgenomen besluit behelst geen wijziging van de Bedrijfsregeling. Een (toekomstig) besluit hoe een nieuwe matrix eruit zal zien, zal DXC voorleggen aan de GOR. Dat daar verder op dit moment nog niets over bekend is, is een gevolg van het uitblijven van budget voor salarisverhogingen, hetgeen op zichzelf losstaat van het besluit om het vierpuntssysteem in te voeren.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:472

Zaaknummer: 200.264.961/01

Rechters: C.A. Joustra, S.R. Mellema en G.J.J. van Heerma Voss

Advocaten: S.F.H. Jellinghaus en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 27 WOR