

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst IT'er terecht ontbonden vanwege disfunctioneren. Werknemer is voldoende gelegenheid geboden zijn functioneren te verbeteren. Niet gebleken dat werkgever van werknemer een ontwikkeling vroeg die onhaalbaar was voor werknemer van 50 jaar of ouder.

Feiten

Werknemer is vanaf medio 2000 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Bedrijfsvoeringsorganisatie Shared Service Center ONS (hierna: ONS), laatstelijk in de functie van infrastructuurbeheerder werkplek. Medio 2021 heeft ONS aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet alle taken van zijn functie beheerst. Partijen zijn vervolgens eind januari 2022 een mediationtraject ingegaan. Aan het einde van dat traject, op 22 maart 2022, hebben partijen kort gezegd afgesproken dat werknemer in zijn functie werkzaam zou blijven en dat hij een opbouwtraject zou doorlopen om zijn kennis- en vaardighedeniveau op het niveau van zijn functie te brengen. De planning van het opbouwtraject is vervolgens gaandeweg meermaals aangepast. Het opbouwtraject bestond uit vier fasen. Uiteindelijk heeft werknemer slechts een klein deel van (de eerste fase van) het opbouwtraject afgerond. Op 1 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Naar aanleiding daarvan heeft ONS een vaststellingsovereenkomst naar werknemer gestuurd. Deze vaststellingsovereenkomst heeft werknemer niet ondertekend. ONS heeft werknemer met ingang van 23 maart 2023 op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden op de d-grond. Daartoe is overwogen dat partijen het erover eens zijn dat werknemer niet de bij zijn functie behorende werkzaamheden kan verrichten, terwijl de kantonrechter ook van oordeel is dat ONS werknemer voldoende tijd en mogelijkheden heeft geboden zijn functioneren te verbeteren. Aan werknemer is de transitievergoeding van € 43.442 bruto toegekend. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst wordt onderzocht of werknemer een voldoende mogelijkheid tot verbetering is geboden. Anders dan werknemer aanvoert, moet worden aangenomen dat ONS al vanaf medio 2019 werknemer erop heeft gewezen dat hij zich in een veranderende IT-organisatie verder moest ontwikkelen en dat daartoe ook van hem werd verwacht dat hij cursussen en opleidingen ging volgen. In de loop van 2021 is dat opnieuw expliciet onder de aandacht van werknemer gebracht, waarna eind 2021/begin 2022 voor partijen duidelijk werd dat er tussen hen een verschil van inzicht bestond over wat enerzijds

van werknemer mocht en anderzijds kon worden verwacht. In januari 2022 stelde werknemer bij ONS aan de orde dat hij niet de kennis, kunde en vaardigheden had om taken op het gebied van VMWare, Citrix en Windows10 uit te voeren en stelde hij dat hij voortaan passende werkzaamheden zou verrichten, kennelijk doelend op het terrein van mail en printers. Onomstreden is echter dat beheer van softwareprogramma's als Microsoft, Ivanti, Citrix en VMWare – en daarmee kennis, kunde en vaardigheden op dat vlak – behoren tot het takenpakket van een werkpleksysteembeheerder. Voorts blijkt afdoende dat partijen – na een mediation daarover – vervolgens in maart 2022 hebben afgesproken dat werknemer zijn functie volledig zou oppakken en uitvoeren en dat ONS in dat verband met werknemer een 'maatwerktraject' zou starten om werknemer op het vereiste niveau te krijgen, zodat hij zelfstandig zijn functie kan uitvoeren. Vastgelegd is dat hij in één jaar toegroeit naar zijn functie, met daarbij een opbouwschema voor de door werknemer te behalen certificeringen op het terrein van de softwareprogramma's waarmee hij zich bezig had te houden. Werknemer is eind april 2022 akkoord gegaan met het traject. Met het voorgaande is in duidelijke bewoordingen verwoord (1) dat werknemer zich in de toekomst had te ontwikkelen en te verbeteren, (2) op welke wijze dat gerealiseerd kon worden en (3) dat daarvoor een termijn gold. Dat werknemer bij uitblijven van voldoende ontwikkeling en verbetering niet in zijn functie gehandhaafd kon worden, is hem in voldoende mate duidelijk geweest. Werknemer heeft verder onvoldoende onderbouwd waarom het traject niet reëel zou zijn en/of de begeleiding daarbij vanuit ONS onvoldoende of niet passend zou zijn. Niet is komen vast te staan dat ONS van werknemer een ontwikkeling vroeg die onhaalbaar was of die niet zou passen bij de belasting en belastbaarheid van een werknemer van 50 jaar of ouder, zoals werknemer. Werknemer heeft ook een aantal examens van het eerste blok van het maatwerktraject niet gehaald. Ook daarmee is te billijken dat ONS de conclusie trok dat niet meer verwacht kon worden dat werknemer zich binnen redelijke tijd de benodigde kennis, kunde en vaardigheden op het terrein van bepaalde software in voldoende mate eigen zou kunnen maken. De conclusie is dat het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een voldragen d-grond in stand blijft. Ook is het hof van oordeel dat ONS heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Het hoger beroep heeft geen succes, behalve op het punt van de proceskosten in eerste aanleg. Die worden door het hof gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1577

Zaaknummer: 200.332.840/01

Rechters: W.F. Boele, A.A. van Rossum en C.W. Inden

Advocaten: R. Stekelenburg en W.J.F. Nieuwenhuis

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:671b BW en 7:683 BW