

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Twee verbetertrajecten. Geen billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 september 2022 bij werkgever in dienst getreden als audit trainee, welke functietitel – door een aanpassing van het functiehuis van werkgever – inmiddels is gewijzigd in audit associate. Werknemer is na zijn indiensttreding bij werkgever gekoppeld aan een ervaren developmentmanager (hierna: ‘DM’er’) die werknemer bij zijn opleiding en ontwikkeling begeleidde. Onderdeel van die opleiding vormt het volgen van een deeltijdopleiding tot registeraccountant. Werknemer is in het boekjaar 2022/2023, dat loopt van oktober 2022 tot en met september 2023, bij verschillende klanten van werkgever ingezet. Bij deze klanten heeft werknemer als onderdeel van een team auditwerkzaamheden uitgevoerd. Na afloop van dat boekjaar is aan de hand van onder andere feedbackformulieren van diverse klanten en de evaluatie van de DM’er een jaarbeoordeling (de ‘performance review PY 2023’) opgesteld. Werkgever heeft daarbij aan werknemer een “4”-beoordeling toegekend met daarbij de vermelding “partially meets expectations”. In de beoordeling is een aantal punten opgenomen waarop werknemer zich volgens werkgever nog moet ontwikkelen. Met ingang van 14 december 2023 is een verbetertraject opgestart met als doel het functioneren van werknemer te verbeteren. Dit traject liep door tot 31 maart 2024. Gedurende deze periode is werknemer ingezet bij klant 3. Op 12 februari 2024 heeft werkgever een schriftelijke officiële waarschuwing aan werknemer gegeven, onder meer vanwege een incident bij klant 3 waarbij werknemer zich negatief en onacceptabel zou hebben uitgelaten over werkgever en tegen een collega. Met ingang van 1 april 2024 is een tweede PIP opgestart, waarmee het verbetertraject is verlengd tot 1 oktober 2024. Tijdens deze verlenging is werknemer onder meer ingezet bij klanten 4 en 5. Op 18 november 2024 heeft de eindevaluatie van de PIP plaatsgevonden. Daarbij heeft werkgever geconcludeerd dat werknemer onvoldoende verbetering in zijn functioneren heeft laten zien en de PIP niet succesvol heeft afgerond. Werkgever heeft werknemer over het boekjaar 2023/2024 een “5”-beoordeling (“does not meet performance expectations”) toegekend. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond en g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is in zowel de eerste als de tweede PIP voldoende duidelijk weergegeven op welke punten werknemer zich moest verbeteren en welke acties hij daarvoor moest ondernemen. Werknemer heeft de eerste en tweede PIP bovendien voor akkoord ondertekend. Alleen daaruit kan al worden afgeleid dat werknemer instemde met de

inhoud daarvan en zich er van bewust was dat hij niet functioneerde op het niveau dat werkgever van hem verwachtte. Dat sluit ook aan bij zijn eigen verklaring, zowel in zijn verweerschrift als ter zitting dat hij altijd open stond voor verbetering en steeds zelfreflectie heeft getoond. Of in dit geval voor het overige voldaan is aan de zware eisen die worden gesteld aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren kan in het midden blijven. Uit alle door partijen aangevoerde feiten en omstandigheden komt naar het oordeel van de kantonrechter namelijk het beeld naar voren dat er in ieder geval inmiddels sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de grond). De kantonrechter constateert dat partijen zich inmiddels al meer dan twee jaar in een situatie bevinden waarin zij, ondanks een tweetal PIP-trajecten, steeds meer uit elkaar zijn gegroeid in hun visie op de uitvoering van de werkzaamheden van werknemer, hetgeen een steeds moeizamere omgang met elkaar tot gevolg heeft. Uit de gang van zaken dringt zich onmiskenbaar het beeld op dat de samenwerking tussen partijen inmiddels (zowel bij werkgever, als bij werknemer) zoveel tijd en frustratie kost dat het niet meer realistisch is te veronderstellen dat die samenwerking in de toekomst nog op een duurzame wijze en met voldoende vertrouwen kan worden voortgezet. In dat verband valt onder de gegeven omstandigheden en gezien het tijdsverloop niet in te zien wat van werkgever nog meer had kunnen worden verwacht om tot een verbetering van de verhoudingen te geraken en in het bijzonder niet hoe mediation of een derde verbetertraject – zoals werknemer heeft voorgesteld – daaraan had kunnen bijdragen. Werkgever heeft overigens in dat kader onweersproken gesteld dat het al zeer uitzonderlijk is dat hij tot een tweede PIP-traject is overgegaan. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2025. Werkgever moet de transitievergoeding betalen. De verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6051

Zaaknummer: 11471253 VZ VERZ 24-10637

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: C.M. van Boekel en N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:66g BW