

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van Account Executive Data & AI, Band 8-functie, wegens disfunctioneren. Werkgever heeft geen tussenevaluaties laten plaatsvinden, waardoor hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Billijke vergoeding van € 10.000 verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 in dienst getreden bij de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid IBM Nederland B.V. (hierna: IBM). Hij vervulde laatstelijk de functie van Account Executive Data & AI in een Band 8-positie. Binnen de afdeling waar werknemer werkzaam was, onder leiding van Y, zijn aan zes van de tien medewerkers verbetertrajecten opgelegd. Deze trajecten liepen van eind januari tot eind augustus 2024. IBM beschouwde vier trajecten als succesvol afgerond en twee als onvoldoende. Werknemer behoorde tot de laatste groep, samen met collega X. Het eerste verbetertraject (PIP) voor werknemer startte begin 2024 en bevatte doelstellingen zoals het opbouwen van een sales pipeline in verschillende stadia, het genereren van verkoopkansen (o1's), het behalen van ten minste 65% van het Target Incentive (TI) tegen het einde van Q3 2024, en het besteden van de helft van de werktijd aan externe klant- en partneractiviteiten. Verder moest werknemer ten minste 20 uur per kwartaal besteden aan Think40-trainingen en het verkoopvolgsysteem (ISC) actueel houden. In september 2024 werd een evaluatie van het eerste PIP met werknemer gedeeld, waarna een tweede verbetertraject werd gestart dat liep tot 24 december 2024. De doelstellingen waren grotendeels vergelijkbaar, met aanvullende nadruk op leiderschap in het salesproces en op het behalen van 70% van de jaar-TI aan het einde van Q4. Werknemer ontving hiervoor een aparte targetbrief, die afweek van die van X. Bij afronding van het tweede traject bleek werknemer 46% van het target te hebben gerealiseerd. IBM kwalificeerde dit als onvoldoende en bood werknemer een vaststellingsovereenkomst aan ter beëindiging van het dienstverband. Werknemer wees dit aanbod af. Vervolgens werd werknemer met ingang van januari 2025 niet meer ingezet in de rol van Brand Partner Specialist. Hij ontving geen klantenset of salesplan meer en werd, met behoud van salaris, geplaatst in de generieke functie van General Other Sales. In januari 2025 vond de jaarlijkse beoordeling plaats, waarbij werknemer op de onderdelen "business outcomes" en "skills" de score "Growth Opportunity" kreeg. Eerder oordeelde de kantonrechter te Amsterdam, in een procedure tussen IBM en haar Centrale Ondernemingsraad, dat het verplicht opleggen van een vooraf vastgesteld percentage verbetertrajecten strijdig is met het Nederlandse arbeidsrecht. Een PIP vereist individueel disfunctioneren.

IBM verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad,

de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer stelt dat hij in 2022 en 2023 goed functioneerde en dat het verbetertraject hem plotseling, zonder overleg en generiek werd opgelegd. Evaluaties ontbraken en hij kreeg geen eerlijke kans op verbetering. Hij betwist zijn disfunctioneren door onder andere te verwijzen naar de eerdere uitspraak. Verder vordert hij betaling van een openstaande bonus van € 92.932,97, stelt dat die bonus moet meetellen in de transitievergoeding, en vraagt – bij ontbinding – om een billijke vergoeding van € 233.451,90 wegens ernstig verwijtbaar handelen van IBM, onder meer vanwege het onzorgvuldig opgezette en uitgevoerde verbetertraject en de functiewijziging begin 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat IBM voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer in 2024 ondermaats heeft gepresteerd en dat er daarom een redelijke grond bestaat voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ondanks het verweer van werknemer over de gebrekkige opzet van het verbetertraject, staat vast dat hij slechts 46% van zijn jaartarget heeft behaald. Dat is onvoldoende. De stelling van werknemer dat hij, vanwege een functiewijziging, als een starter moet worden beschouwd, wordt niet gevolgd gelet op zijn verantwoordelijkheden en beloningsniveau. Ook is herplaatsing niet mogelijk, nu IBM heeft aangegeven dat er geen passende functies beschikbaar zijn.

De arbeidsovereenkomst wordt per 1 augustus 2025 ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 13.416,52 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toe, omdat IBM tekort is geschoten in de uitvoering van het verbetertraject en bij de wijze waarop werknemer uit zijn functie is gezet. Zo zijn er geen gesprekken voorafgaand aan het PIP gevoerd, vonden geen tussentijdse evaluaties plaats en werd eenzijdig geëvalueerd. De trajecten waren deels individueel, maar de uitvoering schoot ernstig tekort. Dit wordt IBM als grote werkgever zwaar aangerekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3961

Zaaknummer: 11537838 EA VERZ 25-157

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: B.S. Hagemann en Y. Habib

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671 b lid 9 sub c BW