

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van Account Executive Data & AI, Band 7-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 augustus 2022 in dienst getreden bij IBM. Hij vervulde laatstelijk de functie van Brand Partner Specialist Data & AI. Dit is een Band 7-functie. 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 een collega X. Het eerste verbetertraject (Performance Improvement Plan – 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 41% 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 voert aan dat hij goed functioneerde en dat zijn beoordelingen positief waren. Het PIP-traject werd volgens hem plotseling en zonder overleg opgelegd, was generiek en niet individueel afgestemd, en werd bovendien nooit geëvalueerd. Hij stelt dat hij geen eerlijke kans op verbetering heeft gehad en dat IBM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Als de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, vordert hij de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 217.169,10 bruto.

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 41% van zijn jaartarget heeft behaald. Dat is onvoldoende, zeker gezien zijn ervaring en beloning. De stelling van werknemer dat hij als een startende beroepsbeoefenaar moet worden beschouwd, wordt niet gevolgd. Herplaatsing is niet mogelijk, omdat IBM onweersproken heeft gesteld dat er geen passende functies beschikbaar zijn. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 augustus 2025 ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 10.388,13 bruto. Het verzoek tot betaling van een resterende bonus over 2022 wordt afgewezen, aangezien werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het aangepaste bonusplan.

Hoewel werknemer tekort is geschoten in zijn functioneren, acht de kantonrechter IBM ernstig verwijtbaar in haar handelen. Het verbetertraject is niet vooraf besproken, tussentijdse evaluaties ontbraken en toezeggingen zijn niet nagekomen. Ook is werknemer in januari 2025 zonder voldoende onderbouwing uit zijn functie gezet, wat neerkomt op een demotie. Daarom wordt werknemer een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toegekend. IBM wordt in de gelegenheid gesteld het verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3960

Zaaknummer: 11537825 EA VERZ 25-156

Rechters: T.M.A. van Löben Sels en B.S. Hagemann

Advocaten: Y. Habib

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