

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Werknemer staat niet open voor kritiek op zijn functioneren en geeft geen blijk van zelfreflectie.*Feiten*

Werknemer is sinds 8 februari 2022 in dienst bij MMS Communications Netherlands B.V. (hierna: 'MMS'). Met ingang van 1 januari 2023 is werknemer gepromoveerd naar de functie Chief Creative Officer. Op 11 september 2024 heeft MMS een gesprek gevoerd met werknemer, waarbij kenbaar is gemaakt dat werknemer niet voldoende presteert en dat een verbetertraject, ook wel een Performance Improvement Plan (hierna: 'PIP') genoemd, noodzakelijk werd geacht. In zijn reactie van 20 september 2024 op het verbeterplan legt werknemer de oorzaak van de gesignaleerde problemen primair bij de samenwerking met het kantoor in Milaan en de door hem als negatief ervaren werksfeer. Hij gaat daarbij inhoudelijk niet in op de door MMS benoemde verbeterpunten en stelt dat hij naar behoren functioneert. Werknemer geeft enkel aan bereid te zijn te werken aan verbetering van de relatie met Milaan. Werknemer geeft aan open te staan voor een gesprek over het verbeterplan, maar wil dit gesprek uitsluitend voeren in aanwezigheid van zijn advocaat. Op 4 november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. MMS verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

D-grond

Uit de door MMS overgelegde e-mails volgt in ieder geval dat het werk van werknemer volgens verschillende collega's voor betering vatbaar was. Uit het dossier blijkt echter niet dat deze kritiek direct met werknemer is gedeeld. Hoewel MMS stelt dat er vele gesprekken zijn geweest met werknemer, ontbreekt enige verslaglegging hiervan in het dossier. Niet kan worden aangenomen dat, voorafgaand aan het PIP, concrete klachten afdoende met werknemer zijn besproken. Vervolgens is MMS met een, voor werknemer onverwacht, formeel ingestoken PIP gekomen. In het algemeen kunnen er consequenties worden verbonden aan het niet of niet voldoende handelen naar aanleiding van een PIP. Van MMS mocht dan ook worden verwacht dat zij voorafgaand aan dit PIP met werknemer laagdrempelig het gesprek was aangegaan over zijn vermeend disfunctioneren. Dit had de kans op verbetering van zijn functioneren aanmerkelijk verbeterd. De conclusie is dan ook dat werknemer niet tijdig in kennis is gesteld over zijn vermeende disfunctioneren en

daarbij onvoldoende in de gelegenheid is gesteld dit te verbeteren.

E-grond

De kantonrechter overweegt dat werknemer het gesprek over zijn functioneren heeft afgehouden. Dit is werknemer te verwijten. Van een werknemer mag worden verwacht dat hij dergelijke gesprekken aangaat. MMS heeft echter hieraan voorafgaand het gestelde disfunctioneren niet op een juiste wijze gecommuniceerd. Het lijkt er op dat het afhouden van een inhoudelijk gesprek door werknemer mede een reactie is op het handelen van werkgever. Ook MMS draagt hierin dus verantwoordelijkheid.

G-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat er sprake is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over het functioneren van werknemer. Het gegeven dat MMS en werknemer er niet in zijn geslaagd op één lijn te komen over het verbetertraject is, mede gelet op het niveau waarop zij samenwerkten, een teken van een verstoorde verhouding. Hoewel begrijpelijk is dat het verbeterplan (PIP) voor werknemer als onverwacht en ingrijpend is ervaren, mede gelet op de omvang en inhoud daarvan, blijkt uit diens reactie dat hij niet openstaat voor kritiek op zijn functioneren en geen blijk geeft van zelfreflectie. Ook uit de latere correspondentie blijkt dat werknemer de door MMS geuite kritiek niet erkent, maar deze inhoudelijk tracht te weerleggen. Hoewel werknemer heeft aangegeven open te staan voor een gesprek over het verbeterplan, wilde hij dit uitsluitend voeren in aanwezigheid van zijn advocaat. Door deze opstelling zijn de verhoudingen tussen partijen verder verhard en is het gesprek tussen partijen tot stilstand gekomen. Voorts is gebleken dat partijen ook fundamenteel van mening verschillen over de invulling van de functie. Nu werknemer zich ook tijdens de mondelinge behandeling op het standpunt heeft gesteld dat hij goed functioneert, is voldoende komen vast te staan dat sprake is van een impasse, zonder uitzicht op verbetering of verandering. Onder deze omstandigheden kan in redelijkheid niet van MMS worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4609

Zaaknummer: 11593177

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: J.L. van Schouten en M. de Jong

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW