

RECHTSPRAAK

Redelijke grond voor ontbinding ontbreekt. Ook is er niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting. Toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden van IBM Nederland B.V. (hierna: IBM). Het laatstverdiende salaris bedroeg € 5.785,71 bruto per maand, inclusief 8% vakantietoeslag en een veertiende maand. Daarnaast kon werknemer in aanmerking komen voor een variabele bonus. Over 2022, 2023 en 2024 heeft hij een (bruto)bonus ontvangen van respectievelijk € 39.375,, € 31.288,10 en € 10.141,42. Op de arbeidsovereenkomst is de personeelsgids van IBM (hierna: personeelsgids) van toepassing. Tussen partijen ontstaat een discussie over de prestaties van werknemer. IBM heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren te ontbinden, onder toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter heeft de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 augustus 2025 wegens disfunctioneren. De kantonrechter heeft overwogen dat IBM in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer in 2024 onder de maat heeft gepresteerd. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn lag volgens de kantonrechter niet in de rede. De kantonrechter heeft verder geoordeeld dat IBM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer omdat zij ernstige steken heeft laten vallen in de wijze waarop zij de verbetertrajecten heeft laten plaatsvinden en zij werknemer in januari 2025 uit zijn functie heeft gezet. Werknemer voert in hoger beroep vijf grieven aan gericht op een gedeeltelijke vernietiging van de beschikking en veroordeling van IBM tot betaling van een hogere transitievergoeding, een billijke vergoeding en een bonus.

Oordeel

Werknemer betoogt dat de kantonrechter ten onrechte de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op de d-grond (disfunctioneren). Gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontbinding op grond van disfunctioneren voor een werknemer kan hebben, moet worden aangenomen, mede gelet op de eisen van goed werkgeverschap, dat de werkgever aan de werknemer serieus en reëel gelegenheid tot verbetering moet hebben geboden. Welke hulp, ondersteuning en begeleiding in een concreet geval van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, alsmede op welke wijze een en ander moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval (HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933 (*Ecofys*)). In dit arrest heeft de Hoge Raad vier gezichtspunten gegeven die bij de beoordeling een rol kunnen spelen. Gelet op de zware consequentie die is verbonden aan onvoldoende verbetering (het einde van de arbeidsovereenkomst) mag van

een werkgever, mede op grond van goed werkgeverschap, worden verwacht dat hij de werknemer daarop wijst. Het hof oordeelt dat IBM werknemer onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat in haar visie sprake was van disfunctioneren en welke concrete gedragingen en prestaties verbetering behoeften. Het halen van voldoende omzet in een salesfunctie is weliswaar belangrijk, maar het enkele feit dat opgelegde doelen niet worden gehaald en dat op dat punt meer wordt verwacht, impliceert niet zonder meer dat er sprake is van disfunctioneren. Ook bij een salesfunctie had van IBM verwacht mogen worden dat zij disfunctioneren benoemt en dat zij dit in een zo vroeg mogelijk stadium met werknemer had besproken. Hierbij had IBM concreet kenbaar moeten maken waar het bij werknemer qua functioneren aan schortte en welk handelen of nalaten verbetering behoefde. Los van het feit dat IBM werknemer niet voldoende duidelijk heeft geïnformeerd dat er in haar visie sprake was van disfunctioneren en wat de mogelijke consequenties zouden zijn bij het uitblijven van verbetering, voldoen de twee PIP's inhoudelijk niet aan de eisen van een verbeterplan. Van IBM had als grote en professionele werkgever verwacht mogen worden dat zij de tussentijdse evaluatie van de gedragingen die moesten worden verbeterd schriftelijk vastlegde, zodat hierover bij alle partijen duidelijkheid zou bestaan en werknemer wist waar hij aan toe was. Nu IBM dit heeft nagelaten, heeft zij niet aan de vereiste begeleiding in de vorm van voldoende vastlegging van het gestelde disfunctioneren voldaan. Het hof oordeelt dat niet is voldaan aan de eisen voor een voldragen ontslaggrond en dat IBM ook niet heeft voldaan aan het herplaatsingsvereiste, zodat de kantonrechter ook om die reden de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden. Het hof oordeelt dat de kantonrechter de vordering tot betaling van de bonus terecht heeft afgewezen. Het hof stelt de billijke vergoeding vast op € 20.000 bruto in plaats van de € 10.000 bruto in eerste aanleg.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:913

Zaaknummer: 200.359.002/01

Rechters: A.L. Bervoets, A.E.F. Hillen en M.L.D. Akkaya

Advocaten: Y. Habib en B.S. Hagemann

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW en 7:683 BW