

RECHTSPRAAK

ING Bank Personeel B.V./werkneemster

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding tussen ING en werkneemster. Vrijwel onmiddellijk na de indiensttreding in januari kreeg werkneemster diverse conflicten met haar leidinggevenden en ondergeschikten. Heimelijk door werkneemster gemaakte geluidsopnames.

Feiten

Werkneemster is per 15 januari 2018 in dienst van ING getreden voor de bepaalde tijd van 16 maanden, met een tussentijds beëindigingsbeding, in de functie van Manager IT D (Bank Integration). ING verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst met werkneemster ex artikel 7:671b lid 1 sub a BW te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

De verhouding tussen partijen is dusdanig ernstig en duurzaam verstoord dat van ING in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij wordt aangenomen dat zich niet de situatie voordoet dat werkneemster wordt benadeeld wegens de omstandigheid dat zij in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op gelijke beloning als vrouw en dat op die grond het ontbindingsverzoek zou moeten worden afgewezen. Daarom wordt geen aanleiding gezien om eerst het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens af te wachten, zoals verzocht door werkneemster. Ter toelichting geldt het volgende. Zowel diverse leidinggevenden en ondergeschikten van werkneemster als ook managers van andere teams stellen dat zij al in de eerste paar weken van de arbeidsovereenkomst problemen hebben ervaren in verband met haar houding en wijze van communiceren. De kantonrechter onderkent dat in procedures verklaringen van collega's kritisch moeten worden gezien. Geoordeeld wordt echter dat de stellingen van ING deels ook worden bevestigd door de eigen correspondentie van werkneemster en gespreksopnames. Zo is al in de eerste e-mail van 5 februari 2018 van werkneemster aan manager X een bevestiging te vinden voor de door ING gestelde wijze van communiceren. Werkneemster gaat in deze e-mail in de aanval en schuwt de confrontatie niet door in termen te spreken als 'misled, misinformed, your failure to actively listen tot me, tendency to talk over me, shut down the conversation' enzovoort. ING stelt dat de 'tone-of voice' en de grote woorden die worden

gebruikt ongebruikelijk zijn binnen ING en dat werkneemster met dit soort communicatie de verhoudingen op scherp heeft gezet. Dat is goed voorstelbaar. Werkneemster realiseert zich kennelijk niet dat het de verstandhouding met collega's niet ten goede komt als kritiek, ongeacht of deze terecht of onterecht is, op zo'n beschuldigende en felle wijze aan de orde wordt gesteld. Voor zover werkneemster stelt dat zij juist door naam X en anderen binnen ING op een intimiderende wijze is bejegend, wordt dit niet aannemelijk geacht. Verder blijkt bij het beluisteren van de heimelijk door werkneemster gemaakte geluidsopnames niet van intimiderend gedrag door medewerkers van ING. In de transcripties van die gesprekken probeert werkneemster wel een beeld te scheppen van agressieve bejegening door de ander. ING stelt in dit verband dat werkneemster in haar transcripties de gesprekken tendentieus kleurt en daarin toevoegingen verwerkt zoals dat haar gesprekspartner zijn stem verheft of met de vuist op tafel slaat, echter in strijd met de waarheid die blijkt uit het afluisteren van de tapes. Soms blijkt ook dat in het voordeel van werkneemster in de transcriptie van gesprekken een onjuiste tekst is opgenomen. Daarnaast is werkneemster selectief met het in het geding brengen van geluidsopnames. ING voert als extra reden voor de verstoring van de arbeidsrelatie terecht aan dat werkneemster al vanaf de sollicitatieprocedure zonder medeweten van haar gesprekspartners geluidsopnames van gesprekken heeft gemaakt en heeft verspreid en dat dan ook nog eens via dropboxfiles. ING stelt terecht dat hieruit een groot wantrouwen blijkt van de zijde van werkneemster, zij de privacy van deze medewerkers heeft geschaad en ook daardoor het vertrouwen in werkneemster ernstig is geschonden. Daar komt dan nog bij het dreigen met inschakelen van de media en het inzetten van deze opnames om de door haar gewenste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd af te dwingen. Op grond van alle hiervoor vermelde omstandigheden wordt geconcludeerd dat partijen over en weer de arbeidsrelatie op diverse niveaus in de organisatie verstoord achten. Alleen al daarom ligt herplaatsing niet in de rede.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:6516

Zaaknummer: 6963975 EA VERZ 18-474

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: S.J.H.V. Derhaag en S. Wehl

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:646 lid 14 BW, 7:671 b lid 8 sub c BW, 7:671b lid 6 BW, 7:671b lid 8 sub a BW en 7:673 BW