

RECHTSPRAAK

ABN AMRO BANK N.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever treft geen verwijt. Klachten omtrent seksuele intimidatie adequaat onderzocht en werkgever heeft maatregelen getroffen. Wel transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.

Feiten

Op 6 april 2010 is werkneemster in dienst van ABN AMRO Bank N.V. (hierna: 'ABN AMRO'), laatstelijk in de functie van Senior Director ECT Clients I op basis van een salaris van € 169.089 bruto per jaar inclusief vakantietoeslag. Tijdens een teamvergadering op 2 december 2015 heeft een van haar toenmalige teamleden, X, een (ongepaste) seksueel getinte grap gemaakt. Werkneemster heeft het incident gemeld bij haar direct leidinggevende, Y. Werkneemster heeft daarna ook verschillende andere klachten bij ABN AMRO neergelegd. Op 20 april 2018 heeft werkneemster een klacht ingediend bij het College van de Rechten van de Mens ('CRM'). De afdeling Security Information Management (hierna: 'SIM') is naar aanleiding van de klacht een intern onderzoek gestart. In juli 2018 zijn partijen een mediationtraject gestart. De mediator heeft per e-mail van 21 februari 2019 laten weten dat de mediation niet was geslaagd. ABN AMRO verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoord arbeidsverhouding.

Oordeel

ABN AMRO heeft ter onderbouwing van haar stelling dat de arbeidsverhouding met werkneemster ernstig is verstoord, gewezen op verklaringen van collega's van werkneemster. Daaruit volgt dat zowel huidige als voormalige leidinggevenden allen vinden dat het niet langer op deze manier kan doorgaan, dat werkneemster (veel te) veel tijd in beslag neemt, dat zij weinig doet met kritiek en dat de situatie eigenlijk al heel lang onhoudbaar is. Werkneemster heeft dit betwist met twee e-mails van (oud-)collega's. Deze e-mails kunnen de gedetailleerde verklaringen van de voormalige dan wel huidige leidinggevenden niet ontkrachten. Ter zitting zijn deze verklaringen bovendien nog aangevuld met geciteerde verklaringen van collega's uit het huidige team van werkneemster, waaruit zonder uitzondering blijkt dat samenwerken met werkneemster ondoenlijk is en dat ze collega's tot waanzin drijft. Verder staat vast dat werkneemster het aanbod om een coach in te schakelen

heeft afgewezen en dat partijen mediation hebben beproefd. Bovendien heeft ABN AMRO voldoende gesteld dat zij werkneemster gedurende jaren heeft aangesproken op haar gedrag. Tot slot is niet te ontkennen dat werkneemster van haar zijde ook de nodige kritiek heeft op ABN AMRO, gezien haar klacht bij het CRM en haar stelling dat ABN AMRO daarvan nooit serieus werk heeft gemaakt. Het staat voldoende vast dat de verhouding tussen ABN AMRO en werkneemster zodanig is verstoord dat van ABN AMRO in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing van werkneemster in een andere passende functie binnen een redelijke termijn ligt daarbij niet in de rede. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zal de door werkneemster verzochte transitievergoeding worden toegekend. Wat betreft de vraag of werkneemster een billijke vergoeding toekomt, geldt het volgende. Volgens werkneemster zijn ABN AMRO meerdere verwijten te maken. Kort samengevat heeft ABN AMRO haar ernstig financieel en emotioneel benadeeld en is zij in haar carrière ernstig geschaad. Zij is niet eerlijk behandeld, heeft geen gelijke kansen gekregen en haar zijn loze beloftes gedaan. De rechtbank is van oordeel dat ABN AMRO ten aanzien van de klachten van werkneemster steeds onderzoek heeft ingesteld naar haar aantijgingen en dat zij óf daarvoor geen bewijs heeft gevonden óf daarvoor passende maatregelen heeft getroffen. Zij heeft vervolgens geprobeerd de werksituatie voor werkneemster in de toekomst te verbeteren en daarvoor coaching voorgesteld. Uiteindelijk is zij een mediationtraject met werkneemster opgestart. Niet valt in te zien dat ABN AMRO hiervan een verwijt kan worden gemaakt, noch is voldoende vast komen te staan dat ABN AMRO op enig ander gebied niet als goed werkgever heeft gehandeld jegens werkneemster. Dat ABN AMRO derhalve ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, kan niet worden geconcludeerd. Er is dan ook geen reden werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:4756

Zaaknummer: EA 19-115

Rechters: T.C. van Andel

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en N.C. Six-Scheffer

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW