

RECHTSPRAAK

Bankmedewerker heeft verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar, gehandeld door in strijd met de gedragsregels bankzaken voor familieleden te verrichten met systemen van de bank. Ontslag op staande voet onterecht gegeven. Ontbinding op e-grond.

Feiten

Met ingang van 1991 is werknemer in dienst getreden van ABN AMRO Bank N.V. (hierna: ABN AMRO). Werknemer is op 29 oktober 2018 op staande voet te ontslagen. Hieraan lag ten grondslag dat werknemer eigen zaken dan wel bankzaken van privérelaties heeft verricht met (interne) systemen van de bank, een kleine klantvergoeding heeft gedaan aan zijn partner en rekeningen heeft geraadpleegd van familieleden en burens. Bij de ontslagbeschikking van 28 maart 2019 heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd en ABN AMRO veroordeeld tot het toelaten van werknemer op het werk. ABN AMRO heeft werknemer niet tot de werkzaamheden toegelaten. Bij de ontbindingsbeschikking van 5 juli 2019 heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van ABN AMRO afgewezen. ABN AMRO is tegen beide beschikkingen in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof neemt tot uitgangspunt dat de gedragingen van werknemer daadwerkelijk hebben plaatsgehad. Dat werknemer echter zonder zakelijke reden de rekeningen van twee burens heeft geraadpleegd heeft ABN AMRO onvoldoende aannemelijk gemaakt, zodat het hof dit verwijt buiten beschouwing zal laten bij de beoordeling van de dringende reden. Het hof neemt bij de verdere beoordeling tot uitgangspunt dat aan bankmedewerkers hoge integriteitseisen mogen worden gesteld als het gaat om belangenverstrengeling en de schijn van dergelijke verstrengeling. Vast staat dat werknemer de bankierseed heeft afgelegd, en wel op 15 mei 2015. Daarmee moest hem duidelijk zijn dat ook aan hem persoonlijk hoge integriteitseisen worden gesteld. Dat werknemer niet op de hoogte was van de gedragsregels omtrent het doen van eigen bankzaken, acht het hof niet aannemelijk geworden. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werknemer in strijd met de Gedragsregels (1) bankzaken van zichzelf en zijn echtgenote heeft behandeld door zelf via het intern banksysteem vervangende bankpassen voor zijn echtgenote aan te vragen, klachten ten behoeve van zijn echtgenote in het systeem te zetten en een klantvergoeding van € 7,50 aan zijn partner te laten uitbetalen, en (2) bankrekeningen van zichzelf en familieleden tijdens het werk, via het interne systeem heeft bekeken, hetgeen werknemer kan worden verweten. Het hof overweegt

echter dat de overtredingen van de Gedragsregels naar hun ernst en aard, in het licht van de overige omstandigheden van het geval, niet zodanig zijn dat deze een dringende reden voor ontslag opleveren die onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Niet is gebleken dat er sprake is van het oogmerk van financieel gewin voor werknemer of dat ABN AMRO op enigerlei wijze financieel is benadeeld of anderszins schade heeft geleden door de handelwijze van werknemer. ABN AMRO heeft niet weersproken dat de uitkering van de klantvergoeding – in beginsel – op haar plaats was. Verder weegt het hof mee dat werknemer, naar hij onweersproken heeft gesteld, gedurende zijn dienstverband van ruim 27 jaar niet eerder een misstap heeft begaan, dat hij kostwinner is, dat hij een eenzijdig arbeidsverleden heeft en dat een ontslag op staande voet voor hem (en zijn gezin) ingrijpende financiële gevolgen heeft. Daarnaast heeft werknemer verklaard doordrongen te zijn van het belang van naleving van de regels en heeft hij uiteindelijk zijn spijt betuigd. Onder deze omstandigheden is ontslag op staande voet een te zware sanctie. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven.

De ontbindingszaak

Het hof is van oordeel, anders dan de kantonrechter, dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan belangenverstrengeling. Werknemer heeft zijn rol als klant, dan wel als echtgenoot van een klant van ABN AMRO, en die van werknemer van de bank – hoewel daarover door ABN AMRO duidelijke instructies zijn gegeven – onvoldoende van elkaar gescheiden, hetgeen hem valt te verwijten. In het bijzonder valt hem te verwijten dat hij zijn echtgenote heeft bevoordeeld door de problemen waar zij als klant van ABN AMRO na het verlies van haar portemonnee mee te maken had gekregen, zelf, via de interne systemen van de bank voor haar op te lossen en te bewerkstelligen dat aan haar, hoe gering ook, een vergoeding werd betaald. Mede gelet op zijn jarenlange ervaring bij ABN AMRO, de hoge integriteitseisen die ABN AMRO terecht aan haar werknemers stelt en de communicatie van ABN AMRO over de (interne) gedragsregels, had het werknemer voldoende duidelijk moeten zijn dat hij zich hiervan had dienen te onthouden. Het voorgaande brengt mee dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond heeft afgewezen.

Transitievergoeding

Naar het oordeel van het hof heeft werknemer weliswaar verwijtbaar, maar niet *ernstig* verwijtbaar gehandeld. Het hof weegt in dit geval mee dat werknemer geen kwade bedoelingen heeft gehad of met het oogmerk van financieel gewin heeft gehandeld en (spiegelbeeldig) dat ABN AMRO niet financieel is benadeeld. Bovendien is sprake van een lang dienstverband van 27 jaar waarbij werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd en van eerdere schending(en) van interne gedragsregels niet is gebleken. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, is ABN AMRO een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft gesteld dat na afloop van het onderzoek geen wederhoor heeft plaatsgevonden. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer, blijkens de door werknemer ondertekende gespreksverslagen van 3 oktober en 12 oktober 2018, gedurende het onderzoek voldoende gelegenheid gehad zijn zienswijze omtrent de hem verweten gedragingen naar voren te brengen. Van schending van het beginsel van hoor en wederhoor is geen sprake. Daarnaast verwijt werknemer ABN AMRO dat zij na de vernietiging van het ontslag op staande voet door de kantonrechter werknemer niet tot het werk heeft toegelaten. Het hof is van oordeel dat ABN AMRO, gelet op de uitkomst van de procedure in hoger beroep, hiermee niet *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof zal het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding dan ook afwijzen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:461

Zaaknummer: 200.260.217/01 en 200.263.580/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, M.D. Ruizeveld en I. Zaal

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en L. van Luipen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW