

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding. Geen herstel arbeidsovereenkomst en geen billijke vergoeding. De houding van werkneemster duidt erop dat van herplaatsing binnen de bank weinig goeds te verwachten is.

Feiten

Sinds 6 april 2010 is werkneemster (opnieuw) in dienst getreden van ABN AMRO in Nederland. Tijdens een teamvergadering op 2 december 2015 heeft een van haar toenmalige teamleden, E, zich ongepast gedragen. Werkneemster heeft, naar eigen zeggen vanaf 2014, maar ook na het incident met E, verschillende andere klachten bij ABN AMRO neergelegd, waaronder over de hoogte van haar salaris, haar loopbaanontwikkeling en de werkomgeving. In april 2017 heeft werkneemster voorgesteld met ABN AMRO te praten onder begeleiding van een mediator. Aanvankelijk heeft ABN AMRO hiermee ingestemd, maar vervolgens heeft zij laten weten eerst intern onderzoek te willen doen naar de aantijgingen van werkneemster. ABN AMRO heeft daarvoor haar afdeling Security Information Management (SIM) ingeschakeld. Bij e-mail van 1 juni 2017 heeft D laten weten aan werkneemster dat zij de situatie onhoudbaar vindt en dat zij geen gesprekken meer wil voeren met werkneemster zonder dat daarbij een derde aanwezig is. In januari 2018 heeft ABN AMRO aan werkneemster een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft niet tot overeenstemming tussen partijen geleid. In juli 2018 zijn partijen een mediationtraject gestart. ABN AMRO heeft op 18 februari 2019 een verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend omdat de mediation was mislukt. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en daarbij aan werkneemster een transitievergoeding toegekend van € 53.725,23 bruto. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding?

Uit de verklaringen kan het hof geen andere conclusie trekken dan dat de voormalig leidinggevenden de samenwerking met werkneemster minst genomen als zeer moeizaam hebben ervaren. Reeds dit vormt een sterke aanwijzing voor een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster betwist niet dat tussen partijen een verstoorde arbeidsverhouding bestaat, maar stelt dat deze geheel is te wijten aan ABN AMRO. Op die 'schuldvraag' zal het hof verderop ingaan, bij de vraag of ABN AMRO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster zelf stelt coaching, betaald door ABN AMRO, te hebben ontvangen. Aldus kan ABN AMRO niet het verwijt worden gemaakt niets te hebben gedaan om de situatie

op te lossen. ABN AMRO heeft dat, naar het oordeel van het hof, ook geprobeerd, namelijk door werkneemster over te plaatsen van DCM – alwaar de samenwerking met het team niet goed verliep – naar ECT. Concluderend is het hof van oordeel dat tussen ABN AMRO en werkneemster een verstoorde arbeidsverhouding bestond. Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat herplaatsing van werkneemster niet meer in de rede lag. Werkneemster heeft met meerdere leidinggevendenden, onder wie hooggeplaatsten zoals een lid van het MT van ABN AMRO, conflicten gekregen. Mede omdat werkneemster stelt dat de ontstane situatie uitsluitend door ABN AMRO is veroorzaakt, en niet door haar zelf, is er geen aanleiding te veronderstellen dat deze conflicten elders binnen ABN AMRO niet weer opnieuw zouden ontstaan. Ten slotte duidt de houding die werkneemster inneemt tegenover ABN AMRO erop dat van herplaatsing van werkneemster binnen de bank weinig goeds te verwachten is.

Ernstige verwijtbaarheid ABN AMRO?

Hoewel uit de grote hoeveelheid verwijten die werkneemster ABN AMRO maakt, blijkt dat werkneemster ernstig teleurgesteld is over de wijze waarop haar carrière zich bij ABN AMRO heeft ontwikkeld, blijkt nergens uit dat ABN AMRO dit in de hand heeft gewerkt, laat staan dat ABN AMRO hierop uit is geweest. Het hof stelt voorop dat het gedrag van E jegens werkneemster ongepast was, en dat de leidinggevende van hen beiden, toen hij hiervan op de hoogte kwam, direct had moeten ingrijpen. Dat is pas later gebeurd, en het valt te begrijpen dat werkneemster daarover ontstemd was. Vervolgens heeft ABN AMRO wel het nodige gedaan om aan het team duidelijk te maken dat dit gedrag niet getolereerd werd. Naar het oordeel van het hof kan niet worden geconcludeerd dat ABN AMRO alles bij elkaar genomen tekort is geschoten in de afhandeling van het incident. Het hof is van oordeel dat ABN AMRO wel is tekortgeschoten in de behandeling van de klacht omtrent het incident begin 2013, nadat dit door werkneemster aan SIM in oktober 2017 was gemeld. Op dit punt is ABN AMRO naar het oordeel van het hof dan ook tekortgeschoten. Hoewel ABN AMRO tegenover werkneemster op een enkel onderdeel is tekortgeschoten, is het hof van oordeel dat dit – alles in aanmerking genomen – niet valt aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zijdens ABN AMRO. De slotsom is dat het hof de door de kantonrechter gegeven beschikking zal bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3096

Zaaknummer: 200.266.107/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, J.C. Toorman en G.C. Boot

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

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