

RECHTSPRAAK

Werkgeefster had werknemer gelet op zijn psychische aandoening extra moeten begeleiden met de transitie naar de veranderde werkwijze. Ontslag op staande voet onterecht.

Feiten

Werknemer heeft van 2001 tot 2018 voor ABN AMRO gewerkt. Op 1 januari 2019 is werknemer wederom in dienst getreden bij ABN AMRO. Werknemer heeft het syndroom van Asperger. Dit is bekend bij ABN AMRO. Op 23 februari 2021 heeft werknemer een gesprek gehad met zijn toenmalig leidinggevende. Daarbij is onder meer het werkbestand van werknemer besproken, dat niet op orde was. Op 3 maart 2021 is tijdens een gesprek wederom aangekaart dat het werkbestand niet op orde was. De gestelde deadlines daarvoor heeft werknemer niet gehaald. Op 12 mei 2021 is besloten een formeel verbetertraject te starten. In de periode van arbeidsongeschiktheid zijn er regelmatig gesprekken gevoerd. Uit die verslagen blijkt dat, hoewel werknemer steeds optimistisch is over de haalbaarheid van de aan hem opgedragen werkzaamheden, hij deze desondanks niet heeft uitgevoerd. Voorts is in de verslagen vermeld dat is geconstateerd dat er onregelmatigheden zijn in de door werknemer gestelde mededelingen over het werk of de afspraken met de bedrijfsarts en dat werknemer – al dan niet vooraf aangekondigd – niet op gemaakte afspraken voor een gesprek komt of andere werkinstructies niet nakomt. Op 7 december 2021 heeft er weer een gesprek plaatsgevonden. Uit het verslag blijkt verder dat tijdens het gesprek een vijftal concrete dossiers aan werknemer zijn voorgehouden en dat de daarin geconstateerde onregelmatigheden met hem zijn doorgenomen. Volgens het verslag heeft werknemer te kennen gegeven zich niet bewust te zijn van zijn fouten, maar te erkennen dat hij moeite heeft met de veranderingen en concludeert dat hij eerder aan de bel had moeten trekken. Werknemer is vrijgesteld van werk. ABN AMRO heeft werknemer bij e-mail van 13 december 2021 een nadere termijn gegeven voor zijn reactie op het conceptverslag. Daarnaast is hij verzocht naar kantoor te komen voor een aanvullend gesprek op 16 december 2021. Werknemer is niet verschenen op het gesprek. Ook op een nieuwe uitnodiging is werknemer niet ingegaan. Op 6 januari 2022 is werknemer op staande voet ontslagen, kort samengevat vanwege het niet meewerken aan het onderzoek en het niet verschijnen op gesprekken. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen het ontslag. De functie van werknemer is komen te vervallen. Per 21 juli 2022 is werknemer 100% arbeidsgeschikt. Na ontvangst van de bestreden beschikking, waarbij ABN AMRO onder meer is veroordeeld werknemer weer te werk te stellen, zijn partijen met elkaar in overleg gegaan over een passende functie. Per 1 november 2022 is werknemer werkzaam als Quality Checker, volgens ABN AMRO een tijdelijke voor hem gecreëerde functie.

Oordeel

Ten aanzien van de dossiers is op zich juist dat ABN AMRO werknemer daarover reeds op 23 februari 2021 heeft aangesproken en dat werknemer zijn toezeggingen niet nakwam. Werknemer had moeite met de veranderingen in de werkwijze binnen de afdeling DFC, wilde het graag goed doen, maar dat lukte hem niet. Het komt het hof voor dat ABN AMRO werknemer gelet op zijn psychische aandoening extra had moeten begeleiden met de transitie naar de veranderde werkwijze op de afdeling DFC. Toen ABN AMRO merkte dat werknemer zijn toezeggingen over de dossiers niet nakwam, had zij hem een hand toe moeten steken en samen met hem moeten kijken wat er in de dossiers speelde en of die wel of niet terecht op naam van werknemer stonden. Anders dan ABN AMRO heeft betoogd is dit verbetertraject nooit afgemaakt, althans is nooit kenbaar gemaakt aan werknemer dat dit zou worden voortgezet. Bovendien was daarvoor naar het oordeel van het hof nodig dat werknemer eerst helemaal hersteld zou zijn, terwijl hij op het moment van het ontslag op staande voet nog 90% arbeidsongeschikt was. Ook het niet meewerken aan het onderzoek naar de dossiers kan werknemer niet worden verweten. Vanaf 20 juli 2021 was werknemer ziek en mocht hij van de bedrijfsarts alleen stressarm werk doen. Als goed werkgeefster had ABN AMRO de dossiers moeten herverdelen onder andere collega's en ervoor zorg moeten dragen dat werknemer rustig kon herstellen door hem eenvoudige re-integratiewerkzaamheden te laten verrichten, zoals was voorgeschreven door de bedrijfsarts. ABN AMRO heeft dat nagelaten en is de druk op de werknemer steeds meer op gaan voeren door het voeren van lastige gesprekken, het sturen van confronterende e-mails en het opleggen van deadlines. Al met al is het hof van oordeel dat in dit geval, de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de duur van het dienstverband meegewogen, geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, ook niet wanneer de twee door ABN AMRO aangevoerde gronden in onderlinge samenhang worden gezien.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1721

Zaaknummer: 200.315.448/01

Rechters: C.A.H.M. ten Dam, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en R.C.M. Klatten

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW