

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens COO. Geen billijke vergoeding. Niet gebleken dat CEO bewust verstoorde arbeidsverhouding met COO heeft gecreëerd. Angstcultuur is niet komen vast te staan.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2003 in dienst getreden bij Bouwfonds Hypotheken, een rechtsvoorganger van ABN AMRO Bank N.V. (hierna: ABN AMRO). Per 2006 werd hij managing director binnen Bouwfonds Hypotheken. Nadat Bouwfonds Hypotheken in 2008 werd overgenomen door ABN AMRO, en de naam Florius kreeg, werd werknemer manager operations binnen Florius. Werknemer is tot en met 2018 beoordeeld met de scores zeer goed of uitmuntend. Met ingang van 1 april 2019 is werknemer de functie van chief operational officer (COO) binnen Alfam (een dochtervennootschap van ABN AMRO) gaan vervullen. De leidinggevende van werknemer (hierna: leidinggevende 1) heeft werknemer in 2021 beoordeeld als ‘onstabiele presteerder’. Op 15 juli 2022 is werknemer beoordeeld als ‘underperformer’. Op enig moment is de verstandhouding tussen werknemer en zijn mede MT-leden verslechterd. Per 13 december 2022 is leidinggevende 1 vertrokken bij Alfam en opgevolgd door leidinggevende 2. Op 22 december 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen leidinggevende 2 en werknemer heeft begin 2023 een mediationtraject plaatsgevonden. Op 5 april 2023 heeft werknemer aangegeven zijn werkzaamheden te willen hervatten per 11 april 2023. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst op verzoek van ABN AMRO ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een transitievergoeding van € 79.182,80 bruto. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. In hoger beroep stelt werknemer zich – wederom – op het standpunt dat ABN AMRO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat hij daarom recht heeft op een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Dat leidinggevende 1 bewust een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd, zoals werknemer in wezen aan zijn verzoek ten grondslag legt, is niet gebleken. Leidinggevende 1 had werknemer al ruim voor het verslechteren van de verhouding met de andere MT-leden aangesproken op diens functioneren. Voorts begon de verstandhouding met die MT-leden al te verslechteren op een moment dat leidinggevende 1 (nog) niet uit was op het vertrek van werknemer. Ook de voorbeelden die werknemer geeft ten bewijze van het gestelde door leidinggevende 1 bewust wegpesten van werknemer

overtuigen het hof niet. Werknemer legt verklaringen over van collega's, die zijn functioneren roemen, maar niemand bevestigt dat leidinggevende 1 werknemer bewust zou hebben weggepest. Dat de verstoorde arbeidsverhouding zou zijn gecreëerd door leidinggevende 1, wordt overigens weersproken door de overige MT-leden. Werknemer baseert het ernstig verwijtbaar handelen van ABN AMRO verder op een door leidinggevende 1 gecreëerde angstcultuur, waartegen werknemer zich als enige durfde te keren. Een van de voorbeelden die werknemer in dit kader geeft, is de door leidinggevende 1 'doorgedrukte' verhuizing van het kantoor van Alfam van Bunnik naar Utrecht, in plaats van naar Amersfoort. Werknemer stelt dat leidinggevende 1 voor Utrecht koos om 'zijn eigen belangen veilig te stellen' en dat het MT, dat in meerderheid voor Amersfoort had 'gestemd', onder 'druk en manipulatie' van leidinggevende 1 voor Utrecht koos. Werknemer heeft echter niet weersproken dat het medezeggenschapsorgaan heeft ingestemd met verhuizing naar Utrecht. Hij heeft ook niet weersproken dat leidinggevende 1 als CEO van Alfam uiteindelijk verantwoordelijk was voor het besluit tot verhuizing en dat dit geen eindverantwoordelijkheid van het MT was. Daarmee is de gegrondheid van de beschuldigingen die werknemer aan leidinggevende 1 ter zake maakt, op geen enkele manier komen vast te staan. Tot slot oordeelt het hof dat het ooit goede functioneren van werknemer niet betekent dat het nadien in de ogen van ABN AMRO binnen Alfam niet goed functioneren van werknemer, op zichzelf al ernstige verwijtbaarheid van ABN AMRO oplevert of zelfs maar kan bijdragen aan een vermoeden daarvan. ABN AMRO heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1158

Zaaknummer: 200.333.720/01

Rechters: H.T. van der Meer, G.C. Boot en A.S. Arnold

Advocaten: S. Feller en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW