

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond (reorganisatie) wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Wel ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Feiten

Sinds 1 februari 1999 is werknemer in dienst bij ING Bank Personeel B.V. (hierna: ING), laatstelijk als Global Head of Capital Structuring & Advisory (hierna: CS&A). Op 10 juli 2023 heeft ING aan de Ondernemingsraad (hierna: de OR) advies gevraagd over een reorganisatie, waaronder het beëindigen van CS&A als separaat product en het creëren van een nieuwe afdeling genaamd Dept & Capital Advisory (hierna: D&CA). Vanaf diezelfde datum heeft werknemer de status ‘preventief mobiel’ en is hij een voorrangskandidaat. Werknemer heeft op 11 augustus 2023 drie klachten ingediend bij de Sollicitatie Klachtencommissie, omdat een functie waarvoor hij interesse had voortijdig was gesloten wegens het vinden van een (andere) geschikte kandidaat. Twee van deze klachten zijn gegrond verklaard. Op 22 augustus 2023 heeft de OR positief geadviseerd op de reorganisatie, waardoor werknemer per 1 september 2023 boventallig is verklaard. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen zijn boventalligheid, welk bezwaar ongegrond is verklaard. Daarna heeft ING in december 2023 een verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen ingediend bij de Ontslagcommissie. Dit verzoek is in maart 2024 afgewezen. ING heeft in het kader van de reorganisatie twee adviezen gevraagd aan twee verschillende adviesbureaus over de uitwisselbaarheid van de functies Global Head CS&A en Head D&CA NL. Beide adviesbureaus hebben geoordeeld dat deze functies niet uitwisselbaar zijn. In onderhavige procedure verzoekt ING de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond) of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). ING meent dat de functie van werknemer door de reorganisatie is komen te vervallen, er geen uitwisselbare functies zijn en zij al haar verplichtingen juist is nagekomen. Werknemer meent daarentegen dat geen sprake is van verval van een arbeidsplaats, omdat zijn werkzaamheden zijn overgegaan in de nieuwe functie van Head D&CA NL. Ook stelt werknemer dat ING de herplaatsingsplicht heeft geschonden. Werknemer verzoekt in een (voorwaardelijk) tegenverzoek dat ING wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 1,7 miljoen bruto, een transitievergoeding van € 314.248 bruto, ten onrechte niet uitbetaalde bonussen van € 133.333 bruto en 322 opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Werknemer is van mening dat de arbeidsrelatie door toedoen van ING ernstig en duurzaam verstoord is geraakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslaggrond

ING heeft volgens de kantonrechter voldoende gemotiveerd dat de reorganisatie de ‘advisory’ kant en de onderneming zelf ten goede komt door een doelmatigere, klantgerichtere en efficiëntere werkwijze. In het verlengde daarvan heeft ING voldoende aannemelijk gemaakt dat het verval van de arbeidsplaats en de functie van werknemer noodzakelijk is. Daarbij is van belang dat de kantonrechter aan ING ruimte moet laten om beslissingen te nemen over een reorganisatie en terughoudend moet zijn in zijn beoordeling. Dat werknemer heeft aangevoerd dat hij feitelijk twee rollen vervulde (Global Head CS&A en Local Head CS&A) doet daar niet aan af, nu werknemer enkel was aangesteld in de functie van Head CS&A en daarnaar ook werd betaald. Om die reden heeft de kantonrechter ook geen reden om te oordelen dat het afspiegelingsbeginsel niet is nageleefd. Alhoewel de kantonrechter dus tot de (tussen)conclusie komt dat er sprake is van een redelijke grond wegens bedrijfseconomische redenen, concludeert de kantonrechter ook dat ING onvoldoende heeft gedaan om werknemer te herplaatsen. Hiervoor zijn de gang van zaken met betrekking tot de vacature waar hij interesse in had en de (gegronde) klachten die werknemer hierover had ingediend van belang. Het aanwijzen van een externe coach is onvoldoende voor het voldoen aan de herplaatsingsplicht, al helemaal nu deze coach geen zicht had op voor werknemer passende vacatures bij ING. Verder heeft geen herplaatsingsgesprek plaatsgevonden, is het werknemer niet gelukt om binnen de grote internationale organisatie van ING een andere functie te krijgen en heeft ING niet toegelicht dat zij heeft onderzocht welke functie(s) eventueel met scholing geschikt te maken zijn. Het primaire ontbindingsverzoek op de a-grond wordt afgewezen. Nu geen sprake is van bedrijfseconomische redenen heeft werknemer ook geen recht op een vergoeding uit het Sociaal Plan. Wel stelt de kantonrechter vast dat partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat partijen over en weer geen vertrouwen meer hebben in elkaar. Om die reden gaat de kantonrechter toch over tot ontbinding per 1 oktober 2024.

Vergoedingen

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. In onderhavig geval is volgens de kantonrechter namelijk geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ING. Het feit dat ING haar herplaatsingsplicht heeft geschonden is verwijtbaar en verdient niet de schoonheidsprijs; toch wordt daarmee de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet gehaald. Daarbij is ook van belang dat van werknemer door zijn hoge functie ook een bepaalde mate van eigen initiatief kon worden verwacht. Werknemer heeft wel recht op de wettelijke transitievergoeding. Voor de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding wordt de berekening van werkgever gevolgd, met uitzondering van de bonuscomponent. Nu ING niet nader heeft gemotiveerd hoe zij van haar discretionaire bevoegdheid gebruik heeft gemaakt bij het besluit om werknemer over 2023 gedeeltelijk geen bonus toe te kennen wegens zijn boventalligheid, heeft de kantonrechter geen aanknopingspunten om te beoordelen of dit besluit de toets van goed werkgeverschap

doorstaat. De kantonrechter is het bij gebrek aan andere aanknopingspunten met werknemer eens dat de omstandigheid dat hij door zijn boventalligheid in 2023 en 2024 geen 'performance' had, op zichzelf voor rekening en risico van ING komt. ING dient werknemer over 2023 dan ook een resterende bonus te betalen van € 25.000 bruto. Tot slot dient ING 322 uur aan opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen aan werknemer uit te betalen, nu zij deze aanspraak niet heeft betwist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8021

Zaaknummer: 11100116 / AO VERZ 24-72

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.M. van Slooten, S.H.J. Hogendoorn en M. de Vries

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b id 1 sub b BW en 7:671b lid 9 BW