

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever bij het herplaatsingstraject. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 270.000 bruto.

Feiten

Werknemer is van 1 februari 1999 tot 1 oktober 2024 in dienst geweest bij ING. Werknemer heeft zijn gehele carrière bij Wholesale Banking (WB) gewerkt en behoorde tot de top 150-werknemers. Van 1 september 2013 tot 1 september 2023 was werknemer Global Head of Capital Structuring & Advisory (CS&A). In 2023 heeft er een reorganisatie plaatsgevonden. De nieuwe CEO wilde namelijk één centrum voor adviesdiensten, de op te richten afdeling Capital markets & Advisory en zeven verschillende producten onderbrengen om meer inkomsten te genereren. De functie van werknemer is op 10 juli 2023 als ‘preventief mobiel’ aangemerkt. Op 11 juli 2023 heeft werknemer aan ING bericht dat hij interesse had in de vacature Head of Capital Markets Advisory (CMA) EMEA die ING op 30 juni 2023 op haar interne vacaturesite had geplaatst. Bij e-mail van dezelfde datum heeft de baas van werknemer, Y, geweigerd de sollicitatie van werknemer in behandeling te nemen, omdat de vacature was gesloten. De OR heeft op 22 augustus 2023 positief geadviseerd, waarna ING diezelfde dag heeft besloten de reorganisatie per 1 september 2023 door te voeren. In de landen waar de lokale CS&A-teams werden aangestuurd door een Local Head CS&A, heeft ING die Local Heads benoemd tot Head D&CA. Werknemer is in die functie niet benoemd, hij is per 1 september 2023 boventallig verklaard. Vanaf 1 september 2023 is voor werknemer een bemiddelingstraject gaan lopen tot 10 april 2024, zonder succes. ING heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische redenen, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer zich op het standpunt gesteld dat ING nooit de intentie heeft gehad hem te herplaatsen. Het hof kan zich het wantrouwen van werknemer jegens ING goed voorstellen. Werknemer was op het moment dat hem werd meegedeeld dat zijn functie kwam te vervallen bijna 25 jaar bij ING in dienst en was begin 50. Werknemer heeft meerdere reorganisaties overleefd en een glansrijke carrière gemaakt bij ING. Mede door de beperkte herplaatsingsposities is het voorstelbaar dat het vooruitzicht om zijn positie bij ING en de daarbij behorende inkomsten te verliezen tot grote onzekerheid bij en tot verzet van werknemer tegen dat voornemen van ING hebben geleid. ING kan worden nagegeven dat de manier waarop werknemer hieraan uiting heeft gegeven niet altijd even handig is geweest,

maar naar het oordeel van het hof is werknemer daarin niet over de schreef van het betamelijke gegaan. ING heeft in het herplaatsingsproces een aantal steken laten vallen die naar het oordeel van het hof ernstig verwijtbaar zijn. Voor wat betreft de herplaatsing van werknemer heeft ING werknemer verwezen naar de bij haar gangbare procedure vastgelegd in het Sociaal Plan. Samengevat houdt die procedure in dat vacatures worden geplaatst op de interne site, boventallige medewerkers worden geacht die site en de daarop vermelde vacatures zelf in de gaten te houden en zelf te solliciteren, boventallige medewerkers worden uitgenodigd voor netwerkbijeenkomsten en boventallige medewerkers een coach krijgen toegewezen van een extern bureau. Het hof is van oordeel dat van ING, gelet op hetgeen hiervoor is weergegeven, in het geval van werknemer meer en andere inspanningen verwacht mochten worden. Het hof leidt op basis van het gebrek aan handelen van ING uit de hele gang van zaken af dat ING niet daadwerkelijk de intentie heeft gehad om werknemer te herplaatsen en in feite van hem af wilde. Niet weersproken is dat ING werknemer op geen enkele vacature of potentiële vacature heeft gewezen. ING is niet zelf met werknemer om de tafel gaan zitten. ING heeft de gehele herplaatsing overgelaten aan de coach van het externe bureau dat zij op grond van haar reguliere proces bij reorganisatieontslagen inschakelt en heeft werknemer het 'reguliere traject' aangeboden c.q. zij heeft werknemer op het reguliere traject gewezen, terwijl werknemer daar gelet op zijn positie naar alle waarschijnlijkheid geen enkele passende functie voorbij zou zien komen. Niet betwist is bovendien dat de (nieuwe) baas van werknemer op 30 juni 2023 wist dat de functie van Head CMA EMEA vacant was en dat hij degene was die werknemer enkele dagen later zou meedelen dat zijn functie zou komen te vervallen. Ondanks deze wetenschap heeft hij werknemer er niet op gewezen dat ING hem preventief mobiel zou maken en evenmin op deze mogelijk passende functie. Eveneens staat vast dat ING ten aanzien van deze functie in strijd met haar Sollicitatiecode heeft gehandeld door deze functie te kort op haar interne vacaturesite te laten staan. ING heeft deze functie kort voordat werknemer de mededeling ontving dat hij boventallig was van haar interne vacaturesite gehaald en Y heeft de sollicitatie van werknemer op deze functie in eerste instantie (binnen 4 uur) geweigerd omdat hij te laat zou zijn. Werknemer is niet geïnterviewd voor deze positie en hij heeft, eveneens in strijd met de Sollicitatiecode, pas zes weken na zijn sollicitatie te horen gekregen dat hij niet geschikt werd bevonden voor deze positie. Werknemer heeft bovendien stukken overgelegd waaruit de indruk is ontstaan dat er voor deze vacature sollicitatiegesprekken hebben plaatsgevonden voordat de vacature online werd geplaatst en dat ING met andere woorden de positie al had vervuld voordat deze openbaar werd gemaakt. Het hof komt tot het oordeel dat ING ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waardoor de verhoudingen verstoord zijn geraakt. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 270.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1768

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 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW