

RECHTSPRAAK

werknemer/ABN AMRO Bank N.V.

Werknemer ABN AMRO verzoekt ontbinding, omdat de bank weinig vertrouwen heeft in het verbeteren van zijn functioneren. Procesgang bij Geschillencommissie is geschikter voor toetsing beoordeling over 2012. Werknemer had, mede gelet op zijn functie, zelf ook initiatief tot verbetering functioneren moeten nemen. C=0,25

Werknemer (52 jaar) is sinds 1989 in dienst van (een van de rechtsvoorgangers van) ABN AMRO. Thans verzoekt hij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij voert daartoe het volgende aan. In 2011 en 2012 is kritiek geuit op zijn functioneren en is de beoordeling uitgekomen op een 2 (op een schaal van 5). Er is geen reëel uitzicht meer op een vruchtbare samenwerking tussen partijen, omdat de bank verscheidene malen te kennen heeft gegeven dat zij geen vertrouwen heeft in verbetering en verdere ontwikkeling van werknemer. De bank is onzorgvuldig met zijn persoonlijke belangen omgesprongen, omdat andere leidinggevenden en personeelsleden van andere afdelingen van de vestiging Barneveld van de gang van zaken op de hoogte zijn gebracht of geraakt. Werknemer verzoekt een vergoeding toe te kennen met C=1,5. De bank refereert zich aan de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar zij verzet zich tegen de gevraagde vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de bank zich aan het ontbindingsverzoek heeft gerefereerd, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer heeft zeer uitgebreid commentaar geleverd op zijn beoordeling over 2012. De bank wijst er echter terecht op dat het voor de hand had gelegen dat werknemer zich tot de Geschillencommissie zou hebben gewend teneinde deze beoordeling te laten toetsen. Hieraan doet niet af dat deze procesgang niet verplicht is voorgeschreven. Het komt de kantonrechter voor dat de procesgang bij de Geschillencommissie hiervoor meer geschikt is dan de ontbindingsprocedure, mede in aanmerking genomen dat de Geschillencommissie mede bestaat uit mensen 'uit het veld'.

Het standpunt van werknemer komt er in feite op neer dat de nieuwe kans die hem geboden is neerkomt op een 'wassen neus'. Aan werknemer kan worden toegegeven dat de mededeling van de bank op 21 januari 2013, dat hij tot 1 juli 2013 de tijd krijgt een andere baan te zoeken, wat aan de vroege kant is geweest, mede gelet op het zeer lange dienstverband voorafgaand aan de fusie. Aan de andere kant mag van een werknemer met een dergelijke positie en het bijbehorende (zeer) hoge inkomen worden verwacht dat hij ook zelf het nodige initiatief neemt om tot verbetering te komen. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat de kritiek van de bank op zijn minst gedeeltelijk terecht moet zijn geweest, nu werknemer voor

het examen Kredietopleiding Relatiemanagers Bedrijven is gezakt. De bank heeft in feite toegegeven dat zij werknemer heeft laten weten dat zij er weinig vertrouwen in had dat hij erin zal slagen zijn functioneren tot een aanvaardbaar niveau te verbeteren. Dit betekent echter niet zonder meer dat werknemer deze gelegenheid niet had behoren aan te grijpen. Aan werknemer kan worden toegegeven dat de omstandigheid dat hem de wacht was aangezegd inmiddels in het veld bekend was geworden, en dat aannemelijk is dat dit mede aan de bank is toe te rekenen (dat kennelijk enkele medewerkers niet aan de verzochte geheimhouding hebben voldaan, komt voor risico van de bank), maar werknemer had dit probleem met de bank kunnen bespreken. Wellicht had dit tot aanpassing van het traject kunnen leiden. In plaats hiervan heeft werknemer voetstoots een ontbindingsverzoek ingediend. Er wordt een vergoeding toegekend met $C=0,25$ (€ 80.000 bruto).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:3395

Zaaknummer: 2046675 AE VERZ 13-119 PK 4082

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.J.H. Post en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:685 BW