

RECHTSPRAAK

ABN AMRO Bank N.V./werknemer

Selectiemethode met assessment op grond van cao kan in redelijkheid niet worden toegepast bij werknemer met verstandelijke beperking. Aanbeveling 3.7 ziet slechts op vergoeding, niet op selectiemethode. Ondanks oordeel Geschillencommissie dat werknemer terecht boventallig is verklaard, wordt ontbindingsverzoek afgewezen.

Werknemer (53 jaar) is sinds 1 november 1978 in dienst van ABN AMRO. Laatstelijk was hij werkzaam als medewerker facility operations I (medewerker postkamer). Werknemer heeft een verstandelijke beperking. Blijkens een psychologische test heeft hij een IQ van 61. In 2012 is een reorganisatie doorgevoerd in het bedrijfsonderdeel waar werknemer werkzaam is. Op deze reorganisatie is de ISP CAO 2010-2013 van toepassing. Op 12 november 2012 is aan werknemer bericht dat hij in de mobiliteitsorganisatie werd geplaatst. Werknemer heeft een klacht ingediend bij de Geschillencommissie, onder meer op grond dat ABN AMRO onvoldoende rekening heeft gehouden met zijn verstandelijke beperking, in het bijzonder bij het toepassen van de assessment. De Geschillencommissie heeft ABN AMRO opgedragen nogmaals een assessment te laten verrichten, waarbij rekening gehouden moet worden met de verstandelijke beperking van werknemer en zo nodig ondersteuning moet plaatsvinden. ABN AMRO heeft daaraan gevolg gegeven. Op 4 november 2013 heeft de Geschillencommissie geoordeeld dat werknemer terecht boventallig is verklaard. ABN AMRO verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voor werknemer is geen functie meer beschikbaar in de organisatie. De op grond van de cao aangeboden vergoeding van € 85.459,69 is volgens ABN AMRO billijk. Werknemer stelt onder meer dat de cao op hem niet van toepassing is, omdat hij een ongebonden werknemer is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. ABN AMRO wordt gevolgd in het standpunt dat toepassing van de cao geacht moet worden stilzwijgend door werknemer te zijn aanvaard. Doorslaggevend is het antwoord op de vraag of de selectiemethode vastgelegd in de cao met behulp van een assessment in het geval van werknemer in redelijkheid kon worden toegepast. Dat is een andere vraag dan de Geschillencommissie heeft beantwoord. Daar ging het immers op de wijze waarop de assessment is uitgevoerd. ABN AMRO is onvoldoende zorgvuldig te werk gegaan door geen voorafgaand onderzoek te (laten) doen naar de vraag of werknemer eigenlijk wel in staat is een dergelijke test te maken, schriftelijk of mondeling. Gezien de voorhanden gegevens met betrekking tot de beperking van werknemer moet dat op zijn minst ernstig worden betwijfeld. Een qua abstractieniveau meer op werknemer toegesneden test zou zeer wel mogelijk een andere uitslag hebben laten zien. Naar ABN AMRO heeft erkend, heeft

werknemer immers altijd naar tevredenheid gefunctioneerd op zijn niveau. Daarmee komt de boventalligverklaring op losse schroeven te staan. Het beroep op Aanbeveling 3.7 doet hieraan niet af. Daarbij gaat het immers vooral om de hoogte van de aangeboden vergoeding. Aan toekenning van een vergoeding wordt niet toegekomen, omdat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Het is aan ABN AMRO om alsnog een passende functie voor werknemer binnen haar organisatie te vinden. Van ABM AMRO mag, mede gezien het grote aantal dienstjaren (36), een extra inspanning worden verwacht om werknemer, die door zijn beperking moeilijk bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt, binnen het hem vertrouwde bedrijf te herplaatsen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:5497

Zaaknummer: EA 14-551

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: M. Grootveld en A.M. Bos

Wetsartikelen: 7:685 BW en Aanbeveling 3.7