

RECHTSPRAAK

werknemer/ABN AMRO bank N.V.

Ontslag op staande voet van bankmedewerker wegens raadplegen rekeningen van zichzelf en privérelaties alsmede het regelen van eigen bankzaken houdt geen stand omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven en omdat geen sprake is van een dringende reden die het ontslag rechtvaardigt.

Feiten

Met ingang van 1 januari 1991 is werknemer, geboren op 14 december 1972, in dienst getreden van ABN AMRO bank N.V. (hierna: ABN AMRO). Op 1 oktober 2018 heeft werknemer een uitnodiging voor een interview ontvangen van de afdeling SIM (Security Integrity Management) van ABN AMRO. Dit interview heeft op 3 oktober 2018 plaatsgehad. Diezelfde dag heeft ABN AMRO werknemer op non-actief gesteld. Op 12 oktober 2018 is werknemer nogmaals door de afdeling SIM geïnterviewd. Op 26 oktober 2018 heeft ABN AMRO werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 29 oktober 2018. Bij die gelegenheid heeft ABN AMRO werknemer medegedeeld hem op staande voet te ontslaan en hem een (ontslag)brief overhandigd. De dringende reden bestaat volgens ABN AMRO er kortweg uit dat werknemer meerdere malen in strijd heeft gehandeld met de policy 'Eigen bankzaken en privérelaties' door onder meer bankzaken zelf te regelen voor zijn familie en rekeninggegevens in te zien van zijn burens. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag ex artikel 7:681 lid 1 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet geen stand houdt, zowel omdat het ontslag niet onverwijld werd gegeven als om reden dat er geen sprake is van een dringende reden die onder de gegeven omstandigheden een ontslag op staande voet rechtvaardigt. ABN AMRO had onder de gegeven omstandigheden moeten volstaan met een minder vergaand middel dan het meest vergaande middel van een ontslag op staande voet.

Onverwijldheid

Overwogen wordt dat blijkt dat de feiten die ten grondslag liggen aan het verwijt dat hij bankzaken van zichzelf en zijn vrouw heeft behandeld en met gebruikmaking van de banksystemen van ABN AMRO bankrekeningen van zichzelf en privérelaties heeft bekeken, in ieder geval op 12 oktober 2018 bekend waren. Uit de toelichting en het overzicht blijkt in

ieder geval niet dat daarnaar nog onderzoek is gedaan in de periode tot aan het ontslag. Wel blijkt dat in die periode nog onderzoek is gedaan naar de vraag of werknemer in aanmerking kwam voor een 'Preferred Banking'-pas (dan wel ten onrechte andersoortige passen had aangevraagd), maar die informatie was de afdeling SIM op 12 oktober 2018 al door de leidinggevende van werknemer verstrekt en ABN AMRO heeft niet verklaard waarom het ondanks die verklaring nog nodig was ter zake verder onderzoek te doen, laat staan een onderzoek verspreid over vier dagen (te weten op 15, 16, 22 en 23 oktober 2018). Het voorgaande, in combinatie met de vaststelling dat de afdeling SIM van ABN AMRO er om haar moverende redenen voor heeft gekozen op 17, 18 en 19 oktober 2018 en ook (goeddeels) op 24 oktober 2018 zich niet op de zaak van werknemer maar op een andere zaak te richten, maakt dat ABN AMRO niet althans onvoldoende inzichtelijk heeft gemaakt dat zij in de periode na 12 oktober 2018 tot de ontslagdatum van 29 oktober 2018, mede gelet op de gerechtvaardigde belangen van werknemer, voldoende voortvarend heeft gehandeld om nog van een onverwijld gegeven ontslag in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW te kunnen spreken.

Dringende redenen

Werknemer had, net als iedere andere klant, gebruik moeten maken van door ABN AMRO aan haar klanten ter beschikking gestelde faciliteiten zoals internet-/mobielbankieren en haar klantcontactcentrum. In zoverre kan dan ook worden gesproken van een schending van het vertrouwen dat ABN AMRO in werknemer, uit hoofde van zijn functie, moet kunnen stellen. De omstandigheid dat werknemer ter zake uit gemakzucht gehandeld heeft, vormt, hoe menselijk ook, geen rechtvaardiging voor zijn handelen. Hetzelfde geldt voor de door hem aangevoerde omstandigheid dat van (enige schijn van) belangenverstrengeling en enige benadeling van ABN AMRO geen sprake is geweest. Het gaat er immers om dat ABN AMRO er, vanwege de vertrouwelijke aard van de functie van bankmedewerker en de beperkte controlemogelijkheden, nagenoeg blind op moet kunnen vertrouwen dat haar medewerkers handelen conform de daarvoor geldende gedrags- en integriteitsregels. Dat werknemer zich tevens schuldig gemaakt heeft aan het – uit nieuwsgierigheid – in strijd met die regels inzien van gegevens van twee van zijn burens, is in deze procedure niet komen vast te staan. Dit verwijt kan het ontslag op staande voet dan ook niet (mede) dragen.

Persoonlijke omstandigheden

Bij de toetsing van (de rechtsgeldigheid van) een ontslag op staande voet moet ook betrokken worden dat werknemer ten tijde van het ontslag ruim 27 jaar bij – zijn eerste en enige werkgever – ABN AMRO in dienst was en dat niet gebleken is dat hij in die periode anders dan naar behoren heeft gefunctioneerd. Werknemer heeft in dat verband ook bijzondere aandacht gevraagd voor zijn optreden bij overvallen en brand en bij een incident waarbij een klant overstuurd met een hakbijl zwaaiend het pand betrad. Voorts acht de kantonrechter van belang dat werknemer er tijdens het interview blijk van heeft gegeven in te zien verkeerd te hebben gehandeld. Ook is van belang dat werknemer al enige tijd in een moeilijke periode zit voor wat betreft zijn gezinssituatie, hetgeen ook wordt ondersteund door de verklaring van zijn vrouw, dat zijn leidinggevende en collega's hiervan op de hoogte zijn en dat hij de

kostwinner van zijn gezin is. Voorts moet bedacht worden dat een ontslag op staande voet bepaald ernstige financiële gevolgen voor een werknemer heeft omdat hij dan niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:2351

Zaaknummer: 7438030 VZ VERZ 18-25908

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: N.L. Cruickshank en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW