

RECHTSPRAAK

ABN AMRO Bank N.V./werknemer

Ontbindingsverzoek (h-grond) afgewezen. Voor zover de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden, is dat aan werkgever te wijten. Na terugkomst van detachering zijn aan werknemer geen werkzaamheden opgedragen, terwijl die wel voorhanden waren. Vergelijking Shell-zaak gaat niet op.

Feiten

Werknemer is op 9 mei 1977 in dienst getreden bij ABN AMRO Bank N.V. in de functie van kredietanalist. Per 1 januari 2000 vervulde werknemer de functie van Senior Risk Officer, eerst in salarisschaal 12 en vanaf 1 augustus 2007 in schaal 13. Per 1 juni 2015 is werknemer tijdelijk gedetacheerd bij Risk BE (ABN AMRO Bank België). In verband met een Europese reorganisatie is werknemer vanaf 1 januari 2018 teruggekeerd naar ABN AMRO. ABN AMRO verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de h-grond. Volgens ABN AMRO is sprake van een zogenoemde 'lege huls arbeidsovereenkomst', omdat sinds 1 januari 2018 – ondanks diverse inspanningen – geen passende functie voor werknemer is gevonden en de verwachting bestaat dat die ook niet binnen de geldende redelijke termijn zal worden gevonden. Daardoor kan in de optiek van ABN AMRO van haar niet langer gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Oordeel

Gelet op de omstandigheid dat werknemer thans geen werkzaamheden voor ABN AMRO verricht, maar wel loon ontvangt, kan ABN AMRO worden gevolgd in de stelling dat van een inhoudsloze arbeidsovereenkomst sprake is. Deze vaststelling is echter niet voldoende om de arbeidsovereenkomst op de h-grond te ontbinden. De omstandigheden die hebben geleid tot het inhoudsloos worden van de arbeidsovereenkomst moeten immers voldoende verschillen van de in de artikel 7:669 lid 3 sub a tot en met g BW genoemde gronden. De vergelijking die werkgever maakt met de Shell-zaak gaat niet op. Werknemer werd, nadat hij reeds achtendertig jaar in verschillende functies voor ABN AMRO had gewerkt, tijdelijk gedetacheerd bij ABN AMRO Bank België. Volgens ABN AMRO berustte deze detachering op fiscale en organisatorische gronden. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hem daarbij geen, althans geen reële, keuze is gelaten. Het was detacheren of geen werk meer. De positie van werknemer is aldus ten opzichte van ABN AMRO een heel andere dan die van de werknemer ten opzichte van SIEP in de Shell-zaak. De Shell-expat wist immers bij aanvang

van zijn dienstverband waaraan hij begon. Hij wist dat het tijdelijke uitzendingen betrof met de daarbij behorende onzekerheden, terwijl werknemer in zijn negenendertigste dienstjaar (noodgedwongen) heeft ingestemd met een tijdelijke detachering. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst van werknemer inhoudsloos is geworden door het handelen (i.e. nalaten) van ABN AMRO. Zij heeft immers nagelaten om werknemer na zijn terugkeer van de tijdelijke detachering werkzaamheden op te dragen. Werknemer heeft in de periode van 1 januari 2018 tot april 2018 zelfs in het geheel geen werkzaamheden of begeleiding van ABN AMRO gekregen (met uitzondering van een gesprek op 16 januari 2018 waarbij een beëindigingsovereenkomst aan werknemer werd voorgelegd). In die periode heeft ABN AMRO werknemer aan zijn lot overgelaten. In plaats van aan werknemer werkzaamheden op te dragen die horen bij de positie van Senior Risk Officer, heeft ABN AMRO werknemer opgedragen te solliciteren naar 'passende functies'. De kantonrechter begrijpt niet waarom werknemer moest solliciteren bij ABN AMRO, terwijl werknemer daar al in dienst was (en is) en terwijl niet ter discussie staat dat er Senior Risk Officer-werkzaamheden voorhanden waren. Desondanks heeft werknemer een groot aantal keren gesolliciteerd, ook op posities die hetzelfde of (nagenoeg) vergelijkbaar zijn met de positie die werknemer tot het einde van de detachering (al lange tijd) vervulde. Werknemer is steeds afgewezen. De kantonrechter leidt uit de stellingen van ABN AMRO af dat de functie-eisen voor de functie van (Senior) Risk Officer kennelijk zodanig zijn gewijzigd, dat ABN AMRO werknemer voor deze functie niet (meer) geschikt acht en dat het deze opvatting van ABN AMRO is die ten grondslag ligt aan de omstandigheid dat geen invulling is gegeven aan het dienstverband van werknemer. Dit betekent dat ABN AMRO in feite omstandigheden aan het verzoek ten grondslag legt die niet voldoende afwijken van de in artikel 7:669 lid 3 sub d BW genoemde omstandigheden. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub h BW zal aldus worden afgewezen. Vast staat immers dat werknemer in zijn tweeënveertigjarige carrière bij ABN AMRO nooit eerder is aangesproken op het niet (meer) voldoen aan de functie-eisen. Dat sprake zou zijn van een voldragen d-grond is niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:5903

Zaaknummer: 7618603 \ AO VERZ 19-37

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en M. Koster

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW