

RECHTSPRAAK

ABN AMRO Bank N.V. /werknemer

Arbeidsovereenkomst van bankmedewerker, wiens ontslag op staande voet in andere procedure is vernietigd, wordt ook niet ontbonden op de e-grond of g-grond. Overtreding raakt niet de kern van de belangen die de regels dienen te beschermen. Werknemer heeft 27 jaar zijn werk naar behoren verricht.

Feiten

Met ingang van 1 januari 1991 is werknemer in dienst getreden van ABN AMRO Bank N.V. (hierna: ABN). Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van assistent kredieten op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 29 oktober 2018 heeft ABN werknemer medegedeeld hem op staande voet te ontslaan en hem een (ontslag)brief overhandigd. De dringende reden bestaat volgens ABN kortweg eruit dat werknemer in strijd met de regels zijn eigen bankrekeningen en die van familieleden heeft geraadpleegd binnen het systeem van de bank en hij een klacht van zijn vrouw intern heeft afgehandeld. Bij beschikking van 28 maart 2019 heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd en ABN veroordeeld tot het toelaten van werknemer tot het werk. Dit heeft ABN tot op heden nagelaten. ABN is tegen de beslissing van de kantonrechter in hoger beroep gekomen. ABN verzoekt de kantonrechter in deze procedure de arbeidsovereenkomst tussen ABN en werknemer te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond. Zij heeft daaraan (kort gezegd) ten grondslag gelegd dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de interne regels binnen de bank.

Oordeel

e-grond

Vast staat dat door werknemer regels zijn overtreden. De vraag is of deze overtredingen voldoende verwijtbaar zijn in de zin van het wettelijke kader. Daarbij zijn de volgende omstandigheden van belang. Uit het gedrag van werknemer volgt een beeld van een medewerker die inderdaad, zoals ABN in feite stelt, miskend heeft in welke omgeving hij werkzaam is (het bankwezen) en zich dientengevolge onvoldoende bewust is geweest van de gevoeligheid van zijn handelen. Het overtreden van de regels zoals door werknemer gedaan heeft echter onvoldoende geraakt aan de kern van de belangen die de regels moeten beschermen. Duidelijk is dat werknemer nimmer kwade bedoelingen heeft gehad en gedurende zijn 27 jaar lange dienstverband geen, althans niet vaak genoeg in voldoende mate,

gedrag heeft laten zien dat in strijd is met de essentie en ratio van de door ABN gehanteerde regels. Nooit is hem een waarschuwing, berisping of een andere negatieve aantekening gegeven. ABN stelt ook niet dat zij werknemer verdenkt van frauduleus gedrag. Hij doet zijn werk naar behoren en is een gewaardeerd medewerker. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer niet zodanig verwijtbaar is dat van ABN in redelijkheid niet kan worden verlangd dat zij het dienstverband met werknemer in stand houdt.

g-grond

ABN heeft verder onvoldoende gesteld om tot de conclusie te komen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van de wet. Werknemer heeft juist onweersproken gesteld dat de mensen met wie hij dagelijks werkt hem zonder problemen weer welkom zouden heten op de werkvloer. De kantonrechter kan dat – met de informatie die hem ter beschikking is gesteld – begrijpen. Het lijkt erop dat ABN in deze procedure (overigens niet onbegrijpelijk) een meer principieel standpunt heeft willen uitdragen en in mindere mate gericht is geweest op de persoon van werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:5872

Zaaknummer: 7734732 \ VZ VERZ 19-9166

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: M.J.M. T Keulaerds en L. van Luipen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW