

RECHTSPRAAK

Rabobank Ridderkerk Midden-IJsselmonde/Werkneemster

Ontbinding boventallige werkneemster in het kader van reorganisatie onder toekenning van een vergoeding wegens handelingen in strijd met goed werkgeverschap en sociaal plan

Werkneemster, geboren 3 oktober 1971, is sinds 4 oktober in dienst van Rabobank, laatstelijk in de functie van Medewerker Administratieve Services. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Rabobank, waarvan het Sociaal Statuut (het Statuut) deel uitmaakt, van toepassing. Ten gevolge van een reorganisatie komt de functie van werkneemster per 1 januari 2010 te vervallen. Werkneemster heeft haar interesse kenbaar gemaakt voor drie andere functies, voor welke functies Rabobank haar ongeschikt heeft bevonden. Per 1 augustus 2010 is werkneemster potentieel boventallig verklaard en per 1 november 2010 vrijgesteld van werkzaamheden. Thans verzoekt Rabobank ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het stond Rabobank vrij de afdeling waar werkneemster werkzaam was te reorganiseren nu een werkgever een grote mate van beleidsvrijheid heeft met betrekking tot de bedrijfsvoering en de inrichting van zijn organisatie. Daarbij dient evenwel rekening te worden gehouden met de belangen van de betrokken werknemers. De kantonrechter komt in het licht van de uitgebreide motivering van Rabobank op dit punt tot de conclusie dat ervan uit dient te worden gegaan dat werkneemster in het kader van de reorganisatie terecht boventallig is verklaard. Er is daarmee sprake van een verandering in de omstandigheden die van dien aard is dat deze een gewichtige reden vormt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden. Vervolgens beantwoordt de kantonrechter de vraag of aan werkneemster een vergoeding toekomt in de zin van artikel 7:685 lid 8 BW en zo ja, hoe hoog die dient te zijn. Daarbij acht de kantonrechter het volgende van belang. Nu de beëindiging voor rekening en risico van Rabobank komt, acht de kantonrechter een vergoeding op zijn plaats. Daarbij zal worden meegewogen dat werkneemster gedurende een periode van zes maanden met behoud van loon is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Van belang is dat het Statuut is opgesteld in algemene bewoordingen. Het is dan ook niet onbegrijpelijk – zo overweegt de kantonrechter – dat werkneemster met betrekking tot haar boventalligheid nog de nodige vragen had. Onvoldoende gebleken is dat Rabobank adequaat op vragen van werkneemster heeft gereageerd. Een dergelijke handelswijze is niet alleen in strijd met het goed

werkgeverschap maar ook met het Statuut. Rabobank gaat ervan uit dat de begeleiding en daarmee de arbeidsovereenkomst van een boventallige medewerker na zes maanden eindigt en dat daarnaast geen vergoeding betaald hoeft te worden. Dit blijkt echter geenszins uit het Statuut. Bovendien is gebleken dat het begeleidingstraject van werkneemster in verband met de ziekte van de HR-manager de nodige vertraging heeft opgelopen. Dit kan werkneemster niet worden tegengeworpen. Gelet op de voornoemde omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, ziet de kantonrechter aanleiding aan werkneemster een vergoeding toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat in het onderhavige geval een vergoeding van € 11.000 bruto billijk is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-04-2011

Zaaknummer: 1212151 VZ VERZ 11-971