

RECHTSPRAAK

werkneemster/Coöperatieve Centrale Raiffeisen-Boerenleenbank B.A.

Ontbinding op verzoek 62-jarige werkneemster Rabobank na dienstverband van 47 jaar. Rabobank heeft zich bij boventalligverklaring niet als goed werkgever gedragen. Afwijking van sociaal statuut wegens onbillijke uitkomst. Vergoeding € 175.000

Werkneemster is in 1965 in dienst getreden van Rabobank. Laatstelijk is zij werkzaam in de functie van Medewerker HR Administratie. Thans verzoekt werkneemster ontbinding onder toekenning van een vergoeding van € 222.400,84. Zij stelt dat, anders dan Rabobank meent, haar functie niet is komen te vervallen en dat zij ten onrechte en op willekeurige wijze boventallig is verklaard nu in een zeer korte periode, tussen 22 mei en 4 juni 2012, is besloten dat zij niet geschikt was voor de nieuwe functie. Door toepassing van het sociaal statuut wordt zij onevenredig in haar (financieel) belang getroffen, omdat de beëindigingvergoeding voor haar verhoudingsgewijs te laag is nu deze wordt gemaximeerd tot het inkomen dat zij verdiend zou hebben als zij tot haar 65ste zou hebben gewerkt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Rabobank heeft onvoldoende onderbouwd dat werkneemster niet geschikt was om de gewijzigde functie uit te oefenen. Werkneemster heeft immers 47 jaar lang administratief werk verricht en zij heeft onweersproken gesteld dat haar beoordelingen altijd goed waren. Niet is gebleken dat Rabobank voldoende zorgvuldigheid in acht heeft genomen bij het bepalen van de boventalligheid van werkneemster en dat zij zich als goed werkgever heeft gedragen door de belangen zorgvuldig af te wegen in de situatie waarbij werkneemster 47 jaar bij Rabobank heeft gewerkt en thans 62 jaar oud is. Het sociaal statuut is, anders dan werkneemster stelt, ook op haar van toepassing. Bij een onbillijke uitkomst kan echter een opwaartse correctie worden toegepast. In dit geval is hiervan sprake. Omdat Rabobank niet voldoet aan de norm van goed werkgeverschap rechtvaardigt dit een C-factor van hoger dan 1. Partijen zijn het er kennelijk over eens dat de inkomstenderiving – exclusief opzegtermijn en pensioenschade – tot aan de te verwachten pensioendatum van werkneemster afgerond € 131.000 bedraagt. Bij het bepalen van de vergoeding wordt rekening gehouden met de opzegtermijn van vier maanden, alsmede met de pensioenschade. De vergoeding wordt vastgesteld op € 175.000.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-09-2012

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2012:BX9173

Zaaknummer: 848565 / 431

Rechters: J.P.M. van der Ham

Advocaten: H.P. Mannens en C.E. Bouma

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW