

RECHTSPRAAK

Coöperatieve Rabobank Gemeente Apeldoorn en Omgeving U.A./werkneemster

Werkneemster wordt onterecht verweten dat zij onvoldoende gemotiveerd is om in de veranderende organisatie mee te gaan en dat zij tijdens verbetertraject heeft onderzocht of zij een carrièreswitch zou willen maken. Kantonrechter anticipeert niet op transitievergoeding. Ontbinding met C=1,25.

Werkneemster is sinds 1992 in dienst van Rabobank. Laatstelijk is zij werkzaam geweest als assistent accountmanager Private Banking A. Rabobank Nederland heeft begin 2013 het beleidsplan 'Visie 2016' opgesteld waarin zij zich tot doel heeft gesteld 'een vernieuwende en verbindende kracht te zijn die klanten en de samenleving vooruit helpt'. Onderdeel van het beleidsplan is tevens een reductie van naar verwachting 8000 arbeidsplaatsen bij de lokale Rabobanken tot en met 2016. In dat kader geldt een sociaal plan. Werkneemster is door Rabobank in haar functioneren tot en met 2012 jaarlijks steeds 'goed' tot 'zeer goed' beoordeeld. In april 2013 heeft zij een nieuwe teamleider gekregen. Er zijn twijfels geuit over het functioneren van werkneemster en er is een verbeterplan opgesteld. Rabobank verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat werkneemster onvoldoende intrinsiek gemotiveerd is om in de veranderende organisatie mee te gaan en zij onvoldoende open staat voor feedback. Er wordt een vergoeding aangeboden met C=0,5.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkneemster geen verweer (meer) voert tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Rabobank wordt niet gevolgd in haar betoog dat er bij het bepalen van de billijke vergoeding ex artikel 7:685 lid 8 BW plaats is voor anticipatie op de per 1 juli 2015 in te voeren transitievergoeding vanwege 'de maatschappelijke discussie' over beëindigingsvergoedingen. Niet duidelijk is op welke discussie Rabobank hier het oog heeft. Het gaat in dit geval om de afwikkeling van het langdurig dienstverband van een werknemer met een beneden modaal inkomen. Voor zover Rabobank aan haar verzoek ten grondslag heeft willen leggen, geheel duidelijk is het niet geworden, dat werkneemster disfunctioneert, volgt de kantonrechter Rabobank daarin niet. Wel is voldoende aannemelijk geworden dat de verhouding tussen de partijen intussen onherstelbaar is verstoord zonder dat werkneemster daarvoor verantwoordelijk kan worden

gehouden.

Rabobank begeeft zich wel op een arbeidsrechtelijk hellend vlak door vraagtekens te plaatsen bij het enthousiasme en de motivatie die werkneemster opbrengt voor haar werk en voor de organisatie waarbinnen zij dat werk doet, mede naar aanleiding van het initiatief dat werkneemster gedurende het verbetertraject heeft genomen om na te gaan of zij een carrièreswitch zou willen maken en wat Rabobank in dat geval zou kunnen en willen bijdragen daaraan. Dat werknemers van middelbare leeftijd tijdens een langdurend dienstverband een beroepswending en/of een verandering van werkkring overwegen is volstrekt normaal. Zetten zij die (over)stap toch niet, dan diskwalificeert hen dat nog niet voor het verder verrichten van hun werkzaamheden binnen de bestaande dienstbetrekking. Het gemoed waarmee wordt (verder) gewerkt is als regel niet iets dat de werkgever aangaat, allerminst waar het gaat om de bescheiden functie die werkneemster vervult. Anders gezegd: de mentale gesteldheid van een werknemer kan niet als relevante prestatie in het kader van de arbeidsovereenkomst gelden. Het gaat om het verrichten van naar objectieve maatstaven meetbare arbeid, niet om het doen van een permanente belijdenis. Nu boventallige werknemers conform het sociaal plan een vergoeding krijgen met $C=1,25$, valt er geen reden te bedenken waarom werkneemster het met minder zal moeten doen. Dit betekent dat de billijke vergoeding wordt bepaald op € 60.830 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-10-2014

Zaaknummer: 3410614 HA VERZ 14-134