

RECHTSPRAAK

Werknemer (36 jaar) is op 8 april 2002 bij Rabobank Oost Betuwe en per 1 maart 2006 bij Rabobank Utrecht en omstreken in dienst getreden. Thans verzoekt Rabobank Utrecht ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan het verzoek wordt ten grondslag gelegd dat werknemer niet in staat is gebleken om vóór 1 april 2008 een uitdrukkelijk met werknemer afgesproken SEH certificering te behalen en dat ook na een verlenging van die periode geen resultaat is geboekt. Volgens de Rabobank dient te worden geconcludeerd dat werknemer niet kan voldoen aan geldende functie-eisen. Van de Rabobank kan niet worden verlangd dat ten gunste van werknemer en ten laste van zijn overige collegae verregaand wordt afgeweken van de binnen de organisatie geldende vereisten en richtlijnen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van veranderingen in de omstandigheden die billijkheidshalve op korte termijn tot een einde van de arbeidsovereenkomst moeten leiden. Daaraan doet niet af dat de werknemer naar voren heeft gebracht dat hij privé grote problemen heeft en dat verlies van zijn baan alleen maar tot verergering van die problemen zal leiden. De kantonrechter overweegt dat de werkgever voldoende met deze omstandigheden heeft rekening gehouden door het tijdstip waarop het examen had moeten zijn behaald een aantal keren op te schuiven. Terecht is door de werkgever het standpunt ingenomen dat er een eind moet komen aan dit schuiven, nu de werknemer op geen enkele wijze heeft aangegeven hoe en wanneer het examen dan wel zal worden behaald. Ten aanzien van de hoogte van de vergoeding overweegt dient volgens werknemer het eerdere dienstverband bij een andere Rabobank locatie te worden meegeteld, terwijl de Rabobank van mening is dat enkel de periode bij haar locatie bij de berekening mag worden betrokken. De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 3.2.lid 4 Rabobank CAO bepaalt weliswaar dat iedere werkgever te beschouwen is als een afzonderlijke onderneming, maar de kantonrechter is van oordeel, dat, gelet op de uitzondering op art. 7:668a BW in art. 3.2. onder 5b en 5c CAO (opvolgend werkgever) alsmede art. 4.2.5 lid 1 CAO (demotie) en 8.5.5. (de regeling van de studiekosten tussen de Rabobanken) en art. 10.4 (re-integratie bij ziekte binnen de totale organisatie van Rabobanken) alsmede de medezeggenschapsstructuur (art. 1.4. CAO) te weten de GOR AB en de OR'en, er reden is ook de eerdere bij een Rabobank door een werknemer gewerkte (lees rabobank Oost-Betuwe) en meteen aan de indiensttreding bij de nieuwe Rabobankwerkgever (lees: Rabobank Utrecht en omstreken) voorafgaande jaren (mits die niet al eerder bij de toenmalige eindiging in een beëindigingvergoeding zijn meegewogen) mee te tellen bij de berekening van de vergoeding conform de kantonrechttersformule. Er zijn dan 7 dienstjaren en gewogen tellen zij als $6 \times \frac{1}{2}$ en $1 \times 1 = 4$. De B-factor is € 3.477,27. De correctiefactor wordt gelet op het al het vorenoverwogene op 0,75 gesteld. De vergoeding bedraagt dan € 10.431,81.

Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-05-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BJ4005

Zaaknummer: 620490 UE VERZ 09-307 SL

Wetsartikelen: 7:685 BW