

RECHTSPRAAK

ambtenaar/de Directeur van het Landelijk Bureau Inning Onderhoudsbijdragen

CRvB-formule bij verstoorde arbeidsverhoudingen in het ambtenarenrecht: maandsalaris x (aantal dienstjaren : 2) x verwijtbaarheid (factor 0,5, 0,75 of 1)

De ambtenaar was sinds 1 april 2006 werkzaam bij het Landelijk Bureau Inning Onderhoudsbijdragen. Op 19 mei 2009 heeft de directeur met haar gesproken over de omstandigheid dat zij op 6 mei 2009 een medewerker van de afdeling Automatisering zou hebben verzocht om de inloggegevens van die dag van haar medewerkers niet aan het managementteam te verstrekken. Dit is door de directeur als niet-integer gedrag aangemerkt. In de vervolggesprekken daarna heeft de directeur aangekoerst op een exit. De ambtenaar is in maart 2010 ontslag verleend met een beroep op artikel 99 ARAR, 'ontslag op andere gronden'. Bij besluit van 2 juli 2010 (bestreden besluit) heeft de directeur onder meer de bezwaren van de ambtenaar tegen de heenzending en het ontslag op andere gronden ongegrond verklaard. Ook het beroep is ongegrond verklaard.

De Centrale Raad oordeelt als volgt. Voor de vraag of de directeur bij het gebruik maken van deze bevoegdheid kon volstaan met de toegekende ontslagvergoeding (bovenop de in artikel 99 lid 3 van het ARAR voorgeschreven minimumgarantie), is van belang welk aandeel beide partijen hebben gehad in het ontstaan en voortbestaan van de verstoring van de arbeidsrelatie. Volgens vaste rechtspraak van de Raad is een minimumgarantie onvoldoende als komt vast te staan dat het bestuursorgaan daarin een overwegend aandeel heeft gehad, of als een uitkering op minimumniveau gezien de omstandigheden van het geval niet redelijk kan worden geacht (CRvB 9 december 2010, LJN BO8173). Het gaat daarbij niet om volledige schadevergoeding, maar om compensatie van het aandeel van het bestuursorgaan. Daarbij is ook het aandeel van de ambtenaar van betekenis. Het toepassen van de kantonrechtersformule ligt, naar de Raad herhaaldelijk heeft overwogen, in ambtenarenzaken niet voor de hand omdat ambtelijke rechtspositieregelingen veelal een ruimere compensatie bieden bij loonderving dan voor reguliere werknemers het geval is. Niettemin ziet de Raad thans aanleiding om te komen tot de vaststelling van nadere uitgangspunten die in beginsel behoren te worden gehanteerd bij de bepaling van de hoogte van de toe te kennen ontslagvergoeding bij een ontslag op andere gronden zoals hier aan de orde is. Voor toekenning van een vergoeding, naast hetgeen de van

toepassing zijnde rechtspositieregeling (als minimum) voorschrijft, bestaat in het algemeen slechts aanleiding als is voldaan aan de voorwaarde die in de rechtspraak steeds is gesteld: er moet sprake zijn van een overwegend aandeel van het bestuursorgaan (de drempel). Voor de berekening van de hoogte van die vergoeding is de mate van het overwegend aandeel van het bestuursorgaan van belang. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt naar drie bandbreedten: 51 tot 65%, 65 tot 80% en 80 tot 100%, corresponderend met de factor van 0,5, 0,75 en 1. Het is verder redelijk, gelet op de belangen die door de ontslagverlening worden geschaad, bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding rekening te houden met de hoogte van het maandsalaris en ook met de duur van het dienstverband (bij het desbetreffende bestuursorgaan en dienst directe rechtsvoorganger). Met het oog op de voor ambtenaren geldende bovenwettelijke voorzieningen, waaronder de na-wettelijke uitkering, bestaat aanleiding een matiging aan te brengen van 50%. Een en ander leidt tot de volgende uitgangspunten: bruto maandsalaris (inclusief vakantietoeslag) x (aantal dienstjaren : 2) x 0,5, 0,75 of 1. Voor het meewegen van andere factoren, zoals kansen op de arbeidsmarkt (duur van de werkloosheid), gezondheidstoestand en reputatieschade bestaat in beginsel geen aanleiding, al valt niet uit te sluiten dat een betrokkene in voorkomende gevallen op andere wijze moet worden tegemoet gekomen, bijvoorbeeld door het faciliteren van outplacement. De kosten daarvan mogen niet worden afgetrokken van de berekende vergoeding. Dat een betrokkene als gevolg van maatregelen van de werkgever tijdelijk niet werkzaam is geweest, maar wel salaris heeft ontvangen, dient – uitzonderlijke omstandigheden daargelaten – evenmin tot aftrek te leiden.

In de onderhavige zaak kan gesteld worden dat de directeur een groot aandeel heeft gehad in de impasse tussen partijen. Hij heeft direct fors ingezet door de handelwijze van de ambtenaar niet integer te noemen en de reactie van haar meteen voor onjuist te houden. Anderzijds valt de ambtenaar te verwijten dat zij niet zelf melding heeft gemaakt van het voorval op 6 mei. Op grond van bovenstaande overwegingen wordt het aandeel van de directeur op 75% geschat. Dit betekent dat de ontslagvergoeding van de ambtenaar moet worden berekend door de vier dienstjaren gedeeld door 2 te vermenigvuldigen met het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag ten tijde van het ontslag en daarop de factor van 0,75 toe te passen.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 28-02-2013

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2013:BZ2043

Zaaknummer: 11/2259 AW

Wetsartikelen: 99 ARAR