

RECHTSPRAAK

medewerker/de Raad van Bestuur van het Academisch Medisch Centrum (AMC) bij de Universiteit van Amsterdam

Ontslag wegens ernstig verstoorde verhoudingen na impasse tussen professor en medewerker-onderzoeker leidt tot CRvB-formule: maandsalaris x (aantal dienstjaren : 2) x verwijtbaarheid (factor 0,5, 0,75 of 1). In casu heeft rechtbank te hoge vergoeding toegekend, zodat de uitspraak wordt vernietigd

Betrokkene was sinds 1997 werkzaam als academisch medisch specialist bij de afdeling oogheelkunde van de divisie neurozintuigspecialismen van het AMC, van welke afdeling de professor sedert 2006 het hoofd is. Bij brief van 10 oktober 2008 heeft de professor betrokkene laten weten het beter te vinden de aanstelling van betrokkene te beëindigen, omdat deze zich niet aan de regels houdt, zijn eigen gang gaat en de professor niet als zijn leidinggevende accepteert. Betrokkene heeft daarop per e-mailbericht gereageerd door zijn verbazing over de brief van 10 oktober 2008 uit te spreken en te vragen om opheldering. De reactie van de professor daarop was dat er niet meer wordt gepraat over wat er fout ging met de aanstelling van betrokkene, maar hoe betrokkene die gaat beëindigen. De professor heeft vervolgens per e-mailbericht van 3 november 2008, onder meer gericht aan betrokkene, laten weten dat hij wil dat er voorlopig geen pure vetdecompressieoperaties worden verricht, maar dat pas na analyse van de resultaten wordt beslist of daarmee door wordt gegaan. Bij brief van 17 november 2008 aan betrokkene heeft de professor zijn kritiek op betrokkene nader onderbouwd. Onder meer wordt betrokkene verweten dat hij een nieuw type van operaties uitvoerde zonder zijn leidinggevende te informeren en ook dat hij niet wenst te promoveren. Op 5 december 2008 en op 3 februari 2009 zijn gesprekken gevoerd tussen (onder anderen) betrokkene en de professor. Deze hebben niet tot resultaat geleid. Betrokkene is op non-actief gesteld. Bij besluit van 28 mei 2009 is vervolgens aan betrokkene met ingang van 1 juni 2009 op grond van artikel 12.12 van de CAO UMC 2008-2011 eervol ontslag verleend op andere gronden. Daarbij is overeenkomstig het bepaalde in het derde lid van dit artikel aan betrokkene een uitkering toegekend ter hoogte van de WW en de BWUMC. Het salaris over juni 2009 is doorbetaald. Betrokkene heeft een uitkering ontvangen tot en met 30 september 2012. Voor een verder strekkende regeling (ontslagvergoeding) zag de raad van bestuur

aanvankelijk geen reden, omdat het gedrag van betrokkene een grote rol heeft gespeeld bij het ontstaan van de verstoorde verhoudingen. Op bezwaar heeft de raad van bestuur alsnog een vergoeding toegekend van € 50.000. De rechtbank heeft het besluit gedeeltelijk vernietigd en een vergoeding van € 73.895 toegekend. Het debat spitst zich thans toe tot de omvang van de ontslagvergoeding.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. De samenwerking tussen betrokkene en de professor was wegens diepgaande meningsverschillen over een vakinhoudelijke kwestie en het kennelijk bestaande onvermogen daarover normaal te communiceren onmogelijk geworden. Dit betekent dat de raad van bestuur bevoegd was om betrokkene op de gebruikte grond ontslag te verlenen. Voor de vraag of de raad van bestuur bij het gebruikmaken van deze bevoegdheid een hogere compensatie dan € 50.000 had behoren toe te kennen, is allereerst 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 kantonrechttersformule 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 nadere uitgangspunten vast te stellen die in beginsel behoren te worden gehanteerd bij de bepaling van de hoogte van de toe te kennen ontslagvergoeding in geval van 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). Zoals de rechtbank terecht overwoog is vervolgens voor de berekening van de hoogte van die vergoeding de mate van het overwegend aandeel van het bestuursorgaan van belang. Daarbij dient een onderscheid te worden 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, op de gronden die de rechtbank daarvoor heeft genoemd en onder 2 zijn weergegeven. Gelet op de voor ambtenaren geldende bovenwettelijke voorzieningen, waaronder de aansluitende uitkering, bestaat aanleiding daarop een matiging aan te brengen van 50%. Dit een en ander leidt tot de volgende uitgangspunten en berekeningsmethode: bruto maandsalaris (inclusief vakantietoeslag) x (aantal dienstjaren : 2) x 0,5, 0,75 of 1 van het aandeel. 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 zeker 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.

Op grond van bovenstaande overwegingen wordt het aandeel van de raad van bestuur (de professor) op meer dan 80% geschat. De ontslagvergoeding van betrokkene moet dus worden berekend door 12 dienstjaren gedeeld door 2, te vermenigvuldigen met het bruto maandsalaris ten tijde van het ontslag, inclusief toelage verzwarende omstandigheden van 10% en inclusief vakantietoeslag en daarop de factor 1 toe te passen. Dit leidt tot een totaalbedrag dat lager is dan door de rechtbank is toegekend. Het vorenstaande betekent dat het hoger beroep van betrokkene niet slaagt. Het hoger beroep van de raad van bestuur slaagt wel, omdat de rechtbank zelf voorzien een te hoog bedrag heeft toegekend.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 28-02-2013

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2013:BZ2044

Zaaknummer: 11/4516 AW

Advocaten: E. Schermerhorn, J.M.H. Lebouille en A.C. Siemons