

RECHTSPRAAK

Bij begroting van de billijke vergoeding gaat het hof uit van de fictie dat werknemer nog in dienst was gebleven bij werkgever tot de pensioendatum gelet op zijn leeftijd (62 jaar) en zijn arbeidsverleden (circa 35 jaar).*Feiten*

Werknemer is op 20 augustus 1984 bij Scholengemeenschap De Rooi Pannen in dienst getreden. In een gesprek op 4 april 2017 is werknemer door De Rooi Pannen met onmiddellijke ingang op non-actief gezet, omdat de directeur van de afdeling Horeca Eindhoven de samenwerking met werknemer in het MT niet meer zag zitten. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Begin 2018 heeft De Rooi Pannen onregelmatigheden in de administratie van leerlingenhandtekeningen ontdekt. De Rooi Pannen heeft werknemer hiervoor (mede)aansprakelijk gehouden. De bedrijfsarts heeft werknemer per 1 mei 2018 volledig hersteld geacht. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van De Rooi Pannen afgewezen. In hoger beroep heeft het hof de arbeidsovereenkomst alsnog beëindigd onder toekenning van een transitievergoeding. Het hof heeft in eerste instantie de beslissing op het verzoek om een billijke vergoeding aangehouden en hieromtrent bewijsopdrachten verstrekt. Het hof komt uiteindelijk tot het oordeel dat De Rooi Pannen een onwerkbaar situatie heeft gecreëerd, waardoor de vertrouwensbreuk onherstelbaar werd. Daarmee werd een terugkeer naar de werkplek voor werknemer feitelijk onmogelijk en is volgens het hof de grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding gegeven. Voor de verdere berekeningswijze van de billijke vergoeding stelt het hof partijen in de gelegenheid nader te reageren.

Oordeel

Het hof heeft overwogen dat het de berekeningssystematiek van werknemer kan volgen (inkomensschade minus transitievergoeding). Het hof is van oordeel dat in dit geval het vertrekpunt voor de begroting van de billijke vergoeding moet zijn de fictie dat werknemer nog in dienst was gebleven bij werkgever tot de datum van pensioen. Daartoe ziet het hof aanleiding gelet op de leeftijd en het arbeidsverleden van werknemer. Werknemer is van 20 augustus 1984 tot 1 december 2019 bij werkgever in dienst geweest. Hij was 62 jaar oud toen de arbeidsovereenkomst eindigde. Het hof gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst had kunnen voortduren tot de pensioendatum wanneer werkgever zich niet ernstig verwijtbaar had gedragen. Hoewel het hof heeft overwogen dat werknemer een belangrijk aandeel heeft gehad in de verstoring van de arbeidsrelatie en dat dit een factor van belang is in de begroting

van de billijke vergoeding, ziet het hof aanleiding om eerst te bepalen welk bedrag aan inkomen werknemer is misgelopen doordat de arbeidsovereenkomst niet pas op de pensioendatum ten einde is gekomen. Als uitgangspunt neemt het hof een inkomstenverlies van € 140.000, het feit dat werknemer daarnaast nog kosten heeft in verband met pensioen die hij zonder ontslag niet zou hebben gehad ten bedrage van € 32.400 en dat hij de transitievergoeding heeft ontvangen die hij zonder ontslag niet zou hebben gekregen. Per saldo gaat het dus om afgerond € 91.400. Het hof gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst had kunnen voortduren tot de pensioendatum, ondanks het aandeel dat werknemer heeft gehad in de verstoring van de relatie. Niettemin is het hof van oordeel dat het aandeel van werknemer toch in negatieve zin mag meewegen in de begroting van de vergoeding. Naar het oordeel van het hof is de mate van verwijtbaarheid van werknemer aanzienlijk minder dan die van werkgever. Alles tegen elkaar afwegende kent het hof aan werknemer een billijke vergoeding toe ten bedrage van € 85.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2863

Zaaknummer: 200.260.741_01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en R.J. Voorink

Advocaten: J. Jacobs en G.J. van den Hoven

Wetsartikelen: 7:683 BW