



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

De billijke vergoeding: hoe hoog moet die zijn?

Als de arbeidsovereenkomst door de rechter wordt ontbonden krijgt de werknemer in veel gevallen een transitievergoeding. Als het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan de rechter naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding toekennen. Hoe de hoogte van de billijke vergoeding wordt bepaald komt in deze uitspraak aan de orde.

Wat was er aan de hand?

Werkneemster is sinds 1993 in dienst van een notarispraktijk (hierna: 'werkgever'). Werkneemster is het gedrag van werkgever jegens haar zo zat dat ze de kantonrechter vraagt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkneemster toe en vindt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding toegekend van € 16.187,73 bruto plus een billijke vergoeding van € 50.000,00 bruto.

Werkgever is het hier niet mee eens en gaat in hoger beroep. Deze bijdrage beperkt zich zoveel mogelijk tot de uitleg van het hof over hoe de hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld.

Beoordeling hof

Ernstig verwijtbaar handelen

Het hof vindt dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan wegens laakbaar gedrag van werkgever jegens werkneemster en door het grovelijk veronachtzamen van verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft bij haar oordeel betrokken dat er sprake is geweest van onbetamelijk en in het bijzonder voor werkneemster kwetsend gedrag, in combinatie met het nalaten om op een adequate wijze te proberen het geschil op te lossen, nadat daarom meerdere malen door de bedrijfsarts en door werkneemster zelf is verzocht. Het hof trekt de conclusie dat het gedrag van werkgever in verregaande mate onbetamelijk is geweest. Het hof is voorts van oordeel dat het op de weg van werkgever lag om een structurele oplossing te zoeken voor de problemen die werkneemster aan de orde heeft gesteld, hetgeen werkgever heeft nagelaten.



arbeidsrecht

Ernstig veronachtzamen re-integratieverplichtingen

Het hof vervolgt dat de kantonrechter op goede gronden heeft geoordeeld dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd door na te laten (na arbeidsongeschiktheid van werkneemster in juni 2015) het geschil op een adequate wijze proberen op te lossen, nadat daarom meerdere malen door de bedrijfsarts en werkneemster zelf is verzocht. Naar het oordeel van het hof lag het op de weg van werkgever om in de gegeven omstandigheden de adviezen van de bedrijfsarts op te volgen.

Dit brengt met zich dat werkneemster naast de transitievergoeding (art. 7:673 lid 1 sub b onder 2 BW) recht heeft op een billijke vergoeding (art. 7:671c lid 2 sub b BW). De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is namelijk het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van werkgever, is de conclusie van het hof.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof stelt dat de hoogte van de billijke vergoeding wordt bepaald door de rechter, met inachtneming van alle omstandigheden van het geval. De mate van verwijtbaarheid van de werkgever speelt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding een belangrijke rol. De financiële gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer worden in beginsel gedekt door de transitievergoeding, waarop de werknemer in een geval als dit aanspraak zal kunnen maken. Deze gevolgen zullen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding dan ook, als regel, buiten beschouwing worden gelaten. Denkbaar is echter dat de transitievergoeding, als enige compensatie voor de financiële gevolgen, in de bijzondere omstandigheden van het geval, tekortschiet. Uit de parlementaire geschiedenis kan niet worden afgeleid dat door de wetgever de situatie onder ogen is gezien, waarbij sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever en de schade als gevolg van deze ernstige verwijtbaarheid zich openbaart in juist de gevolgen van het ontslag. De transitievergoeding wordt berekend volgens een wettelijke standaard, waarin aan de omstandigheden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt geen enkel gewicht wordt toegekend. Tot de bijzondere omstandigheden behoort in de onderhavige situatie dat de arbeidsverhouding tussen werkgever en werkneemster dermate verstoord is geraakt als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, dat werkneemster zich genoodzaakt heeft gezien om op 63-jarige leeftijd, na een langdurig dienstverband, enkele jaren voor haar pensioendatum, terwijl zij bovendien gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen. Niet weersproken is dat de kansen van werkneemster op de arbeidsmarkt vrijwel nihil zijn. Door de beëindiging van haar dienstverband lijdt werkneemster forse inkomens- en pensioenschade. Het hof is dan ook van oordeel dat deze gevolgen in de gegeven situatie niet volledig geacht kunnen worden te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding.

Conclusie hof

Het onderhavige geval illustreert dat toekenning van alleen de transitievergoeding als compensatie voor de inkomensschade die de ontbinding tot gevolg heeft, tot een onaanvaardbare uitkomst kan leiden.



arbeidsrecht

In een dergelijk geval zal de rechter daarom gehouden zijn bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening te houden met de aan de gedragingen van de werkgever toe te rekenen inkomens- en pensioenschade, voor zover deze het bedrag van de transitievergoeding evident overschrijdt. Overigens betekent dit niet dat de billijke vergoeding een volledige vergoeding dient te zijn van de inkomens- en/of pensioenschade.

De financiële gevolgen van het ontslag zijn voor werknemer aanzienlijk te noemen, namelijk € 89.000,00. Het hof gaat uit van een inkomensschade van € 34.405,91 en een pensioenschade van € 55.000,00, terwijl de werkelijke schade hoger is aangezien bij de hoogte van de pensioenschade geen rekening is gehouden met indexering van het pensioen en deze bovendien uitgaat van pensionering op de leeftijd van 66 jaar in plaats van 67 jaar. Na aftrek van de transitievergoeding van € 16.184,00 bruto resteert nog een financiële schade van ten minste € 73.000,00 bruto.

Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding acht het hof voorts van belang dat werknemer 22 jaar in dienst is geweest bij werkgever, tegen een salaris van laatstelijk € 1.605,93 per maand. Mede gelet op de passage in de wetsgeschiedenis, waarin is opgemerkt dat bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de werknemer hiervoor moet worden gecompenseerd, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen, is het hof gelet op alle genoemde omstandigheden van oordeel dat de kantonrechter terecht aan werknemer een billijke vergoeding van € 50.000,00 bruto heeft toegekend.

Opmerking

Bij het bepalen van de hoogte van een billijke vergoeding kan het dus zijn dat rekening gehouden moeten worden met de aan de gedragingen van de werkgever toe te rekenen inkomens- en pensioenschade, voor zover deze het bedrag van de transitievergoeding evident overschrijdt. De transitievergoeding is daarentegen opgebouwd uit vaste bestanddelen en componenten.

Wilt u eenvoudig en snel de transitievergoeding berekenen?

Klik [hier](#) voor de gratis online rekentool van BSA

Vindplaats: ECLI:NL:GHDHA:2016:715