

RECHTSPRAAK

Begroting billijke vergoeding. Kantonrechter schat verwachte duur van de arbeidsovereenkomst op maximaal een jaar en acht het niet aannemelijk dat werkneemster (63 jaar) tot haar pensioen geen inkomen elders zal verwerven.

Feiten

Voor de feiten wordt verwezen naar de tussenbeschikking van 25 maart 2021 (AR 2021-0855). Bij de tussenbeschikking is overwogen dat en waarom de arbeidsverhouding van partijen verstoord is geraakt en dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Op basis daarvan moet thans nog de financiële afwikkeling van het dienstverband worden bepaald. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verbinden vergoedingen. Uitgaande van een ontbinding per 1 juli 2021 verzoekt werkneemster om toekenning van een transitievergoeding van € 22.664,58 bruto en een billijke vergoeding van € 165.000 bruto. Bij haar berekening van de billijke vergoeding gaat werkneemster ervan uit dat zij tot aan haar pensionering (op 5 juni 2025) bij werkgeefster in dienst zou zijn gebleven. Zij wijst in dat verband op haar leeftijd (63 jaar), gezondheidsproblemen en arbeidsmarktpositie. Werkneemster begroot de inkomensschade op het verschil tussen het loon waarop zij tussen de ontbindings- en pensioendatum recht zou hebben gehad en de sociale uitkeringen die zij naar verwachting in die periode zal ontvangen. Dit deel van de schade komt volgens werkneemster uit op een bedrag van € 95.399,40 bruto. De pensioenschade begroot werkneemster, uitgaande van een levensverwachting van 15,5 jaar na pensionering en van het verschil tussen de pensioenopbouw bij ontbinding en die bij voortzetting van de opbouw tot haar pensionering, op € 48.654,50 bruto. Verder maakt werkneemster aanspraak op een immateriële schadevergoeding van € 20.946,10 bruto.

Oordeel

Anders dan werkneemster ziet de kantonrechter geen aanleiding om er bij de begroting van de billijke vergoeding van uit te gaan dat zij tot haar pensioen bij werkgeefster zou zijn blijven werken. Zoals in de tussenbeschikking is overwogen, heeft het HR-werk bij werkgeefster een ontwikkeling doorgemaakt die ertoe heeft geleid dat het personeelswerk, dat lang uitvoerend van aard was, allengs vooral strategische en tactische beleidsadvisering is gaan behelzen. Dat werkneemster in staat zou zijn gebleken de transitie mee te voltrekken, is bepaald onzeker nu zij geen HRM-vooropleiding heeft, vanaf oktober 2007 met name in het uitvoerende personeelswerk ervaring heeft opgedaan en haar kracht vooral lag bij het ad hoc inspringen op

lastige casus, en juist niet bij het beleidsmatige werk. Er moet derhalve rekening mee worden gehouden dat zij het bij werkgeefster, ook na scholing, toch uiteindelijk niet zou hebben gered. De kantonrechter stelt de hypothetisch te verwachten duur van de arbeidsovereenkomst op een jaar na de ontbinding ervan. Bij de beoordeling van de verwachte inkomenspositie van werkneemster in de periode na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is voorts haar arbeidsmarktpositie van belang. Werkneemster gaat er bij haar berekening van uit dat zij tot haar pensioen geen inkomen elders meer zal kunnen verwerven en wijst in dat verband op haar leeftijd en gezondheidsklachten. Er kan weliswaar van uit worden gegaan dat het haar op haar leeftijd moeilijk zal zijn om opnieuw werk op HRM-gebied te vinden, maar dat zij niet op den duur in ander passend werk weer enig inkomen zou kunnen verwerven, is niet zonder meer aannemelijk. Zij is opgeleid tot lerares en heeft enige tijd in het onderwijs gewerkt, zij is in dienst geweest van een natuurorganisatie, ze was diëtiste en heeft als manager gewerkt. Met deze gevarieerde kennis en ervaring moet zij geacht worden in de periode voorafgaand aan haar pensioen nog enig inkomen te kunnen verwerven. Niet aannemelijk is dat haar huidige gezondheidssituatie daaraan na verloop van een jaar nog langer in de weg zal staan. Bij de begroting van de inkomens- en pensioenschade neemt de kantonrechter op grond van het voorgaande tot uitgangspunt dat deze schade beperkt blijft tot een jaar na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er mag van worden uitgegaan dat werkneemster in die periode een WW-uitkering, ter hoogte van aanvankelijk 75% en na twee maanden van 70%, zal ontvangen. Het verschil met het laatstgenoten loon (beide partijen rekenen met een brutomaandloon van € 4.945,08 inclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering) bedraagt over die twee jaren (afgerond) € 17.500 bruto. De pensioenschade die werkneemster lijdt doordat zij een jaar eerder uit dienst treedt dan zonder de door toedoen van werkgeefster ontstane verstoring van de arbeidsverhouding had mogen worden verwacht, wordt billijkheidshave gesteld op € 10.000 bruto. Met alleen de vergoeding voor materiële (inkomens- en pensioen)schade wordt naar het oordeel van de kantonrechter nog onvoldoende recht gedaan aan de ernst van de verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Dat rechtvaardigt een verhoging van de billijke vergoeding met nog eens € 10.000 bruto. Anders dan werkgeefster heeft betoogd, strekt de wettelijke transitievergoeding niet in mindering op de billijke vergoeding. Nu de opzegtermijn drie maanden bedraagt en het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 oktober 2021, bedraagt de transitievergoeding € 23.214,40 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2858

Zaaknummer: 8944944 \ UE VERZ 20-398 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.M. de Jong en J.T. Terpstra

Wetsartikelen: 7:671b BW