

RECHTSPRAAK

Medebepalend voor de hoogte van de billijke vergoeding is de verwachte levensduur van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft echter onvoldoende onderbouwd dat hij ervan uit mocht gaan dat zijn arbeidsovereenkomst nog zeker drieënhalf jaar zou hebben geduurd.

Feiten

Op 1 september 2017 is werknemer in dienst getreden van Buch. Op 19 februari 2020 is het dienstverband van werknemer beëindigd vanwege het door hem bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Aansluitend is de arbeidsrelatie voortgezet op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 19 februari 2021. Eind januari/begin februari ontstond bij B het vermoeden dat A dan wel X Buch financieel had benadeeld door onjuiste (valse) facturen te sturen. Op 27 februari 2020 heeft Buch een bedrijfsrecherche ingeschakeld (Y). Op 9 april 2020 is werknemer door Y gehoord. Bij brief van 16 april 2020 heeft Buch werknemer geschorst in afwachting van het onderzoek. Naar aanleiding van de conclusies van het rapport heeft Buch haar voornemen kenbaar gemaakt om werknemer op staande voet te ontslaan omdat, kort gezegd, hij met zijn handelwijze de kans heeft vergroot en aanvaard dat A daarvan misbruik zou maken. Werknemer is in de gelegenheid gesteld te reageren op het ontslagvoornemen. Bij e-mail van 10 juni 2020 heeft Buch werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg loon en een billijke vergoeding van € 255.401,08 bruto verzocht. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen, maar de billijke vergoeding begroot op € 30.000. Werknemer komt op tegen de beslissing tot toekenning van de billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer betoogt dat de kantonrechter bij de berekening van de billijke vergoeding ten onrechte is uitgegaan van een inkomensschade van slechts vierenhalve maand. Volgens werknemer mocht hij ervan uitgaan dat de arbeidsovereenkomst nog zeker drieënhalf jaar zou duren. Het hof oordeelt dat het bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding aankomt op een beoordeling van alle omstandigheden van het geval, waarbij acht wordt geslagen op de door de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking genoemde, en nadien herhaalde, gezichtspunten. Medebepalend voor de hoogte van de billijke vergoeding is de verwachte levensduur van de arbeidsovereenkomst indien het ontslag op staande voet zich niet zou hebben voorgedaan. Het hof gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd na afloop van de laatstelijk overeengekomen duur van één jaar, namelijk op 19 februari 2021. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij ervan uit mocht gaan dat

zijn arbeidsovereenkomst nog zeker drieënhalf jaar zou hebben geduurd. Dat het project vier jaar duurt, moge zo zijn, maar daarmee is niet gezegd dat werknemer ook al die tijd bij het project zou blijven. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 6.400,05 toegekend, dat is acht maanden salaris.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-01-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:144

Zaaknummer: 200.288.718/01

Rechters: R.J.M. Smit, C.A.H.M. ten Dam en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: J.F. Holsteijn en J.P. Dikker

Wetsartikelen: 7:683 BW