

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Palet, Adviseurs Diversiteit in liquidatie

Uitleg ontslagvergoedings- en wachtgeldregeling CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008. Werknemer heeft geen recht op beide vergoedingen bij cumulatie

Werknemer is met ingang van 1 november 1978 in dienst getreden bij Stichting Palet, laatstelijk als adviseur voor 38 uur per week tegen een brutomaandsalaris van € 4.702. In verband met de beëindiging van haar activiteiten per 1 januari 2012 heeft Stichting Palet op 31 mei 2011 aan het UWV toestemming verzocht om de dienstbetrekking met werknemer op te zeggen. Het UWV heeft deze toestemming op 5 juli 2011 verleend. Bij brief van 11 augustus 2011 heeft Stichting Palet de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 januari 2012 opgezegd. In de brief staat vermeld dat op het ontslag het Sociaal Plan Beëindiging van Stichting Palet van toepassing is. Op de arbeidsovereenkomst met werknemer was van toepassing de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008-2011 (hierna: de cao). De cao is van 30 juni 2011 t/m 31 december 2011 (Stcrt. 2011, nr. 9829) algemeen verbindend verklaard geweest. In deze cao is een ontslagvergoedings- en wachtgeldregeling opgenomen, alsmede een overgangsregeling voor oudere werknemers. In het sociaal plan staan ook ontslagvergoedingen opgenomen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij recht heeft op beide regelingen, zowel een ontslagvergoeding als een wachtgeldregeling. De Stichting Palet heeft gesteld dat de uitleg van werknemer leidt tot het onaannemelijke rechtsgevolg dat werknemer, naast de inkomensgarantie tot aan zijn pensioenleeftijd en de mogelijkheid om (krachtens de wachtgeldregeling en het sociaal plan) zijn deelneming in de pensioenregeling met een (forse) financiële bijdrage van Stichting Palet voort te zetten, ook nog een ontslagvergoeding zou ontvangen. Het onderscheid tussen werknemers die onder de oude wachtgeldregeling vallen en de werknemers die onder de nieuwe regeling vallen, wordt daarmee erg groot.

Het hof oordeelt als volgt. In artikel 11.6 lid 1 cao is bepaald dat de wachtgeldregeling uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008 per 1 januari 2009 komt te vervallen. In de leden 2-4 van artikel 11.6 staan vervolgens vermeld de financiële aanspraken bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden, welke aanspraken neerkomen op, samengevat, een ontslagvergoeding met aanvulling WW. Uit artikel 11.6 lid 1 volgt dat in verband met het vervallen van de wachtgeldregeling voor de oudere werknemers een overgangsregeling geldt. Verwezen wordt naar de overgangsregeling van artikel 9.2 Bijlage. In

lid 1 aanhef van dit artikel staat vermeld dat voor de overgang van de wachtgeldregeling naar de in artikel 11.6 cao bedoelde regeling ‘de volgende afspraken’ gelden voor werknemers die op grond van de cao 2007-2008 recht zouden hebben gehad op wachtgeld. In artikel 9.2 lid 1 onder b staan ‘in aanvulling op en in afwijking van artikel 11.6’ de afspraken vermeld die gelden ten aanzien van de werknemer die op 1 mei 2007 in dienst was en die op 1 januari 2009 50 jaar en ouder maar jonger dan 55 jaar was. Voor deze categorie werknemers voorziet de overgangsregeling in een langere uitkeringsperiode en in een extra ontslagvergoeding. In artikel 9.2 lid 1 onder c staan de afspraken vermeld die gelden voor de werknemer die op 1 mei 2007 in dienst was en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was. Voor deze categorie werknemers geldt uit hoofde van de overgangsregeling dat de wachtgeldregeling van kracht blijft. Anders dan de werknemers van de onder b vermelde categorie, ontbreekt ten aanzien van deze oudste werknemers een verwijzing naar artikel 11.6. Over een ontslagvergoeding wordt in deze bepaling niet gesproken. Uit de opzet van artikel 11.6, waarin in lid 1 melding wordt gemaakt van het vervallen van de wachtgeldregeling, leidt het hof in de eerste plaats af dat de leden 2-4 de regeling weergeven die voor de vervallen regeling in de plaats komt. Dit volgt ook uit artikel 9.2 lid 1 waarin gesproken wordt van een overgang naar ‘de in artikel 11.6 van de CAO bedoelde regeling’. In artikel 11.6 lid 1 wordt voorts verwezen naar de overgangsregeling van artikel 9.2, waarin de afspraken zijn neergelegd die gelden voor de werknemers die onder de oude cao recht zouden hebben gehad op wachtgeld. Gelet op deze verwijzing en mede ook op de term ‘overgangsregeling’, welke term impliceert dat in verband met de overgang naar de nieuwe regeling een bijzondere regeling geldt, acht het hof dan ook aannemelijker artikel 11.6 en artikel 9.2 aldus uit te leggen dat in dit laatste artikel de afspraken staan vermeld die van toepassing zijn op de daarin bedoelde werknemers en dat het bepaalde in artikel 11.6 leden 2-4 cao slechts op deze werknemers van toepassing is indien en voor zover dit in de overgangsregeling staat vermeld. Artikel 9.2 lid 1 onder c bevat geen verwijzing naar artikel 11.6 (lid 2), evenmin staat hierin vermeld dat betrokken werknemers tevens in aanmerking komen voor een ontslagvergoeding. Het hof acht hierbij van belang dat de omstandigheid dat een overgangsregeling is overeengekomen en niet in één keer de hele wachtgeldregeling is afgeschaft, erop duidt dat de cao-partijen de oude regeling kennelijk gunstiger vonden en bepaalde groepen van werknemers wilden ontzien. Daarmee is niet goed verenigbaar dat de werknemers die nog geheel onder de oude regeling vallen tevens in aanmerking komen voor een ontslagvergoeding. Gelijk ook door Stichting Palet is aangevoerd, zou een dergelijke uitleg leiden tot een erg groot onderscheid tussen de werknemers die nog (geheel) onder de wachtgeldregeling vallen en werknemers die onder de nieuwe regeling vallen. De werknemers die onder de nieuwe regeling vallen, krijgen alleen een aanvulling op hun WW-uitkering en een ontslagvergoeding, terwijl werknemers zoals werknemer tot aan hun pensioen wachtgeld ontvangen. Hoewel het wachtgeld wordt afgebouwd tot 70% van het laatstverdiende salaris, acht het hof niet aannemelijk dat een beëindigingsregeling, mede gelet op de in (artikel 14 van) de wachtgeldregeling opgenomen mogelijkheid van voortzetting van deelneming in de pensioenregeling met een financiële bijdrage van Stichting Palet, voorziet in een dergelijk ruime compensatie voor verlies van inkomen. De enkele omstandigheid dat de nieuwe regeling (in plaats van de overgangsregeling) voor werknemer gunstiger is, maakt niet dat het

oude regime onaannemelijke gevolgen heeft.

Uitleg van het sociaal plan – eveneens conform de cao-norm – leidt niet tot een ander oordeel.
Ook het beroep op de hardheidsclausule faalt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-11-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:5476

Zaaknummer: HD 200.121.519/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M. van Ham en C.E.C.J. Ponsioen

Advocaten: R.H.G. Evers en I. Witte

Wetsartikelen: CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008