

RECHTSPRAAK

werknemer/Vereniging Zorgbelang Noord-Holland

Algemeen verbindend verklaarde CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is van toepassing op directeur zorginstelling (want geen bestuurder). Aanvulling WW-uitkering valt niet onder limitering als voorzien in de WNT, maar herlevingsclausule wel.

Zorgbelang is een door (voornamelijk) de provincie Noord-Holland gesubsidieerde welzijnsorganisatie. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening van toepassing, met uitzondering van de Aanvullingsregeling op de Werkloosheidswet. Wegens het aflopen van subsidies moet Zorgbelang noodgedwongen haar werkzaamheden staken. In een vaststellingsovereenkomst is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met werknemer eindigt per 29 juni 2015. Zorgbelang heeft aan al haar werknemers, ook aan werknemer, een 'herlevingsregeling' aangeboden, die kort gezegd inhoudt dat ze de aanspraak op de vastgestelde maximumduur en -hoogte van de aanspraak op aanvulling op de WW-uitkering behouden als ze tijdelijk ander werk aanvaarden, met aftrek van de periode dat ze dat ander werk hebben. Partijen leggen ex artikel 96 Rv aan de kantonrechter de vraag voor of de in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen ontslagvergoeding en WW-aanvulling onderworpen is aan de limitering als voorzien in de WNT. De tweede vraag die zij voorleggen is of de overeengekomen herlevingsclausule onderworpen is aan de limitering als voorzien in de WNT.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat Zorgbelang en werknemer onder het toepassingsbereik van de WNT vallen. De vraag die zich het eerst voordoet is of de cao op werknemer van toepassing is. Krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst is dat wel het geval. De cao maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst. De huidige cao is (grotendeels) algemeen verbindend verklaard op 17 februari 2015. Daarin staat vanaf 1 januari 2013 onder artikel 1 onderdeel c de volgende definitie van 'werknemer': 'degene, man of vrouw, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, niet zijnde een vakantiekracht en niet zijnde een bestuurder, vallend onder een Raad van Toezicht, tenzij deze de CAO en/of onderdelen ervan van toepassing heeft verklaard.' Zorgbelang betoogt nu dat werknemer bestuurder zou zijn. Dit betoog wordt echter niet gevolgd. Zowel in de arbeidsovereenkomst als in de vaststellingsovereenkomst is sprake van een aanduiding als 'werknemer'. Uit het directiestatuut volgt dat het bestuur niet een louter toezicht houdend orgaan is, te vergelijken met een raad van toezicht. Volgens Zorgbelang heeft de gewijzigde

definitie van ‘werknemer’ in de cao tot doel om werknemers die onder de werkingssfeer van de WNT vallen uit te sluiten van de werking van de cao. Voor dit standpunt geeft de tekst van zowel de cao als de WNT echter onvoldoende aanknopingspunten. De WNT geldt evenzeer voor werknemers. Artikel 1.1 onderdeel i WNT houdt zelfs expliciet rekening met de mogelijkheid dat werknemers op wie de WNT betrekking heeft ook onder een cao vallen. De aard van de functie van werknemer gezien in samenhang met de verhouding waarin hij staat tot het bestuur, maakt dat hij als werknemer moet worden beschouwd in de zin van de cao. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de aanvullingsregeling op de WW uit de cao niet van toepassing is. Zorgbelang heeft deze regeling echter – naar zij zegt onverplicht – wel toegepast. Werknemer heeft terecht aangevoerd dat de bepaling in zijn arbeidsovereenkomst, waarbij de in de cao opgenomen aanvullingsregeling op de WW is uitgezonderd, nietig is. De algemeen verbindendheid sluit het uitzonderen van onderdelen van de cao uit.

Vervolgens moet beoordeeld worden of de uitzondering, genoemd in artikel 1.1 onderdeel i WNT van toepassing is op de ontslagvergoeding en de WW-aanvulling. Dat is het geval. Het betreffen hier immers uitkeringen die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat deze uitkeringen niet meetellen voor de som van uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband. Ten slotte moet worden beoordeeld of de tussen partijen in hun vaststellingsovereenkomst overeengekomen herlevingsclausule onderworpen is aan de limitering als voorzien in de WNT. Deze regeling heeft Zorgbelang, op initiatief van werknemer en zonder daartoe verplicht te zijn op grond van de cao of het sociaal plan, aan al haar werknemers aangeboden. Nu niet is gebleken dat deze herlevingsclausule rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit de cao, is deze wel onderworpen aan de limitering in de WNT.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:5481

Zaaknummer: CV EXPL 15-12289

Advocaten: H.W.E. Vermeer en S. Vrij

Wetsartikelen: 2.10 WNT, 1.1 WNT, 4 Uitvoeringsregeling WNT en CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening