

RECHTSPRAAK

Sophia Stichting/werknemer

Uitleg artikel 13 CAO Ziekenhuiswezen, waarin activeringsregeling - een voorziening naast de transitievergoeding - is opgenomen. De door werknemer bepleite uitleg leidt tot forse beëindigingsvergoedingen en past niet binnen het systeem van de WWZ.

Werknemer is van 1 juli 1999 tot 1 oktober 2015 bij Sophia in dienst geweest in de functie van revalidatiearts. Op 11 juni 2015 zijn partijen overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2015 met wederzijds goedvinden beëindigd wordt, onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst wordt beheerst door de CAO Ziekenhuiswezen. Van die cao maakt deel uit de zogenaamde activeringsregeling, welke regeling vanaf 1 juli 2015 van kracht is. Deze activeringsregeling biedt naast de wettelijke transitievergoeding een aanvulling op de WW-uitkering en enkele andere voorzieningen. Hoofdstuk 13 van de cao is met ingang van 1 juli 2015 in werking getreden. Artikel 13 lid 1 bepaalt het volgende: ‘Aan de werknemer die voor onbepaalde tijd is aangesteld en die wordt ontslagen wegens: vermindering of beëindiging van de werkzaamheden; of reorganisatie; of onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt met ingang van de dag, volgend op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, door de werkgever een activeringsregeling toegekend overeenkomstig de bepalingen uit dit hoofdstuk.’ Onder toepassing van artikel 96 Rv hebben partijen gezamenlijk aan de kantonrechter verzocht vast te stellen of werknemer aanspraak heeft op de activeringsregeling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het tussen partijen gerezen geschil spitst zich toe op de uitleg van artikel 13 uit de cao, meer in het bijzonder de vraag hoe de zinsnede ‘die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is’ uitgelegd moet worden. Uitleg dient te geschieden aan de hand van de cao-norm (HR 17 september 1993, *NJ* 1994/173; HR 31 mei 2002, *NJ* 2003/110; HR 20 februari 2004, *NJ* 2005/493; en HR 11 november 2005, *JAR* 2005/286). Gezien dit uitgangspunt komt allereerst betekenis toe aan het eerste argument van Sophia dat de eerste twee categorieën die zijn opgenomen in artikel 13 betrekking hebben op gevallen dat de werknemer ontslagen wordt om redenen die geheel buiten zijn invloedssfeer vallen. Gezien de strekking van die twee criteria moet ook het derde criterium zo worden uitgelegd dat het moet gaan om werknemers die werkloos zijn geworden als gevolg van wijzigingen van de functie die te maken hebben met bedrijfseconomische of organisatorische omstandigheden en die derhalve buiten de invloedssfeer van de werknemer tot stand zijn gekomen. Sophia heeft terecht betoogd dat de derde categorie niet los gezien kan worden van de twee voorgaande

categorieën. Mede gelet op de rechtspraak van de Hoge Raad heeft werknemer terecht gesteld dat de schriftelijke toelichting op artikel 13 van de cao door de NVZ (Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen) geen zelfstandige betekenis toekomt, nu vaststaat dat die toelichting voor derden niet kenbaar en toegankelijk is, aangezien die toelichting alleen voor leden van de NVZ te raadplegen is op de website van genoemde werkgeversorganisatie. Voorts heeft Sophia gewezen op de sterke overeenkomsten tussen de onderhavige cao en de CAO Gehandicaptenzorg, die beide als het ware voortspuiten uit de CAO Ziekenhuiswezen, zij het dat sprake is van een opvallend verschil, nu in de CAO Gehandicaptenzorg gekozen is voor een uitgebreidere omschrijving van ‘onbekwaamheid’ te weten ‘onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, als gevolg van ontwikkelingen in de organisatie of ten aanzien van zijn functie dan wel beroep, die buiten de persoon van de werknemer liggen (...)’. Met Sophia is de kantonrechter van oordeel dat het weinig waarschijnlijk is dat dezelfde onderhandelingspartijen aan werknemerszijde hebben beoogd ten aanzien van werknemers in de gehandicaptenzorg een andere en beperktere definitie van ongeschiktheid te hanteren dan ten aanzien van de werknemers in de ziekenhuiszorg. Een dergelijk verschil in benadering ligt des te minder voor de hand nu een en ander niet past in het systeem van de sedert 1 juli 2015 geldende Wet werk en zekerheid, aan welke wet het Sociaal Akkoord ten grondslag ligt dat door sociale partners is gesloten. Een van de doelstellingen van de WWZ respectievelijk het Sociaal Akkoord was dat het ontslagrecht voor werkgevers minder kostbaar zou worden. De door werknemer bepleite uitleg van het derde criterium van artikel 13 van de cao leidt echter tot forse beëindigingsvergoedingen krachtens de activeringsregeling, naast de wettelijke transitievergoeding, bijvoorbeeld in alle gevallen dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt wegens de g-grond (verstoorde verstandhouding) of de d-grond (disfunctioneren) van artikel 7:669 lid 3 BW. Nu voorts vaststaat dat cao-partijen bij het sluiten van de onderhavige cao rekening hebben kunnen houden met de consequenties van de WWZ, acht de kantonrechter de door werknemer bepleite uitleg niet aannemelijk. De verwijzing van werknemer naar de uitspraak van de Hoge Raad van 16 oktober 1997 (*NJ* 1988/257) kan in dit verband niet tot een andere conclusie leiden. Slotsom is dat werknemer geen aanspraak op een vergoeding op basis van de activeringsregeling toekomt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:8588

Zaaknummer: 4488742 VZ VERZ 15-19593

Advocaten: M. Fontijne en F. Madani

Wetsartikelen: 13 CAO Ziekenhuiswezen en 96 Rv