

RECHTSPRAAK

werknemer/Brijder Verslavingszorg BV

Werkneemster die blijft aansturen op vertrekregeling waarmee werkgever uiteindelijk instemt, heeft geen recht op wachtgeld CAO GGZ nu de arbeidsovereenkomst op haar verzoek eindigt (ondanks de andersluidende formulering in de vaststellingsovereenkomst ‘initiatief werkgever’).

Werkneemster is op 1 september 1984 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Brijder, een specialist in verslavingszorg. Op 1 februari 2004 is werkneemster door Brijder benoemd tot basiszorgcoördinator op de afdeling Basiszorgcoördinatie kwetsbare kinderen (Bkk) in Leiden. Bkk is een afdeling van de GGD Hollands Midden (hierna: GGD). Nadat werkneemster in het najaar van 2011 een aantal operaties diende te ondergaan, is zij enige tijd arbeidsongeschikt geweest. In die periode heeft een derde de uitvoering van de werkzaamheden van werkneemster bij Bkk op zich genomen. Vanwege de tevredenheid van zowel GGD als het team van Bkk met de vervanger is door de GGD aan Brijder voorgesteld dat werkneemster haar deskundigheid met betrekking tot verslaving weer op het gewenste niveau zou brengen door tijdelijk op een andere locatie te gaan werken. Brijder heeft vervolgens een gesprek met werkneemster gevoerd. Daarin stuurde werkneemster aan op een vertrekregeling. Brijder heeft aangegeven op zoek te gaan naar een passende functie en dat een vertrekregeling aan de orde is indien geen passende functie kan worden gevonden. Bij herhaling heeft Brijder gewezen op de herplaatsing van werkneemster, maar bood zij ook aan mee te werken aan een vertrekregeling. Uiteindelijk is tussen partijen een vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen, waarin is neergelegd dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 1 oktober 2013 eindigt, met toekenning aan haar van een ontslagvergoeding van € 60.000 bruto. Thans vordert werkneemster toekenning van het wachtgeld conform de CAO GGZ. De centrale vraag is of sprake is van ‘een werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt’.

Het hof oordeelt als volgt. Met betrekking tot de vraag op wiens verzoek het dienstverband van werkneemster is geëindigd overweegt het hof als volgt. Blijkens het verslag dat is opgemaakt van de bespreking die tussen partijen heeft plaatsgevonden op 18 februari 2013 is het werkneemster geweest die de optie van een vertrekregeling heeft aangedragen. Uit de correspondentie die nadien tussen partijen heeft plaatsgevonden, volgt dat werkneemster deze optie nadere invulling heeft gegeven door het doen van diverse voorstellen voor voorwaarden waaronder het dienstverband zou kunnen worden beëindigd. Daar waar Brijder in haar reactie steeds de voorkeur eraan gaf dat werkneemster in een andere functie - die van zorgcoördinator - haar dienstverband bij Brijder zou kunnen voortzetten, is werkneemster

juist blijven aandringen op een vertrekregeling waarbij zij te kennen gaf onvoldoende vertrouwen te hebben in Brijder om nog langer met elkaar samen te werken. Uit de hiervoor weergegeven correspondentie blijkt dat de vaststellingsovereenkomst van 29 mei 2013 tot stand is gekomen nadat X, namens werkneemster, diverse voorstellen had gedaan met betrekking tot de inhoud, in het bijzonder de hoogte van de beëindigingsvergoeding, en Brijder uiteindelijk akkoord is gegaan. Uit bovengenoemde gang van zaken volgt naar het oordeel van het hof dat werkneemster heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit wordt niet anders door de enkele zinsnede in de considerans van de beëindigingsovereenkomst luidende '[dat] het initiatief tot beëindiging bij de werkgever heeft gelegen'. Al het vorenoverwogene leidt tot de gevolgtrekking dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werkneemster is geëindigd in de zin van de cao.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:105

Zaaknummer: 200.160.237/01

Advocaten: R.P. Heeren en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: CAO GGZ