

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkneemster heeft op grond van Besluit overgangsrecht transitievergoeding recht op wachtgelduitkering zoals opgenomen in de CAO VVT 2014-2016 en niet op een (hogere) transitievergoeding. Verschil in hoogte vergoedingen leidt er niet toe dat toepassing besluit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Werkneemster is sinds 1988 in dienst. De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg (hierna: CAO VVT) is van toepassing. In deze cao, die in werking is getreden op 1 september 2014 en een looptijd had tot 1 april 2016, is bepaald dat de cao van rechtswege eindigt op 1 april 2016. De cao kent een regeling voor wachtgeld in aanvulling op de WW. Op 14 oktober 2016 is een nieuwe CAO VVT tot stand gekomen waaraan de cao-partijen terugwerkende kracht tot 1 juli 2016 hebben toegekend. Voor arbeidsovereenkomsten die eindigen vanaf 1 juli 2016 geldt geen wachtgeldregeling, maar de transitievergoeding. De functie regiosecretaresse (een van de functies die werkneemster bekleedt) is wegens bedrijfseconomische redenen komen te vervallen. In april 2015 is werkneemster boventallig verklaard en de arbeidsovereenkomst is op 27 januari 2016 opgezegd tegen 31 mei 2016, onder aanbieding van een aangepaste arbeidsovereenkomst per 1 juni 2016 (voor twee andere functies) en met de mededeling dat werkneemster in aanmerking komt voor wachtgeld conform de cao. De maximale wachtgelduitkering bij 36 maanden suppletie zal in totaal, afgerond, ongeveer € 6000 bruto bedragen. Werkneemster heeft werkgever verzocht om haar in plaats daarvan de (hogere) transitievergoeding (van € 30.000) toe te kennen, hetgeen werkgever heeft geweigerd. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster tot toekenning van de transitievergoeding afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Het hof overweegt dat ingevolge artikel 19 lid 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst een cao, die voor bepaalde tijd is aangegaan, geacht wordt voor gelijke tijd doch ten hoogste een jaar te zijn verlengd indien in de cao niet anders is bepaald. Gesteld noch gebleken is dat de CAO VVT 2014-2016 anders bepaalt. Evenmin is gesteld of gebleken dat deze cao is gewijzigd of vervallen vóór inwerkingtreding van de nieuwe cao. Dit brengt mee dat de geëxpireerde CAO VVT na 1 april 2016 stilzwijgend is verlengd. In de nota van toelichting op het Besluit overgangsrecht transitievergoeding (Stb. 2015/172) is onder paragraaf 2.1 uitdrukkelijk opgenomen dat het besluit ook geldt voor cao's die na expiratie stilzwijgend zijn verlengd. Hoewel juist is dat het besluit zelf geen wet in formele zin is, vindt het besluit zijn grondslag in de WWZ, wel een wet in formele zin. De wetgever in formele zin heeft het

vaststellen van de in artikel XXII lid 7 WWZ bedoelde afwijkingmogelijkheid gedelegeerd aan de regering. Werkgever heeft er terecht op gewezen dat deze mogelijkheid tot afwijking is bepleit door de sociale partners, die één jaar uitstel wensten van de in te voeren transitievergoeding met het oog op bestaande voorzieningen in lopende cao's. Daarvoor bestond derhalve, vanuit het algemeen belang, een groot draagvlak. Door werkneemster is niets aangevoerd waaruit volgt dat het besluit niet rechtsgeldig zou zijn. Door werkneemster is, ter onderbouwing van de stelling dat toepassing van het besluit op haar situatie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, in de processtukken slechts gewezen op het verschil in hoogte van de vergoedingen. Dat argument overtuigt het hof niet. Werkneemster mist een voordeel door de uitgestelde werking van artikel 7:673 BW, maar is niet slechter af dan wanneer zij een jaar eerder ontslagen zou zijn. De vergelijking die tijdens de mondelinge behandeling bij het hof is gemaakt met de 'evident onbillijke uitkomst' in Aanbeveling 3.7 van de toenmalige 'Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters' gaat niet op. Niet alleen is in dit geval geen sprake van ontbinding, ook kan niet gezegd worden dat de voorbeelden in de toelichting op die aanbeveling zich in dit geval voordoen. Werkneemster is niet gehandicapt en de wachtgeldregeling houdt rekening met een lang dienstverband. De grieven zijn ongegrond. Volgt bekrachtiging van de beslissing van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:9847

Zaaknummer: 200.199.350/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, E.B. Knottnerus en A.E.B. ter Heide

Advocaten: E.D. van Tellingen en E. Unger

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:673 BW, Besluit overgangsrecht transitievergoeding en XXII lid 7 WwWZ