

RECHTSPRAAK

werknemer/Martinair Holland N.V.

Gezagvoerder Martinair heeft naast beëindigingsvergoeding op grond van (geëxpireerde) cao geen recht op transitievergoeding. Toepassing overgangsrecht.

Feiten

Werknemer is van 6 februari 1998 tot 1 december 2016 in dienst geweest bij Martinair, laatstelijk als captain (gezagvoerder). Op de arbeidsovereenkomst was de inmiddels geëxpireerde cao voor Vliegers Martinair Holland N.V. 2012-2013 van toepassing. Op grond van Bijlage 13 bij deze cao, de Boventaligheids-/Overtolligheidsregeling, heeft werknemer een ontslagvergoeding ontvangen van € 380.531,73 bruto, welk bedrag overeenkomt met twee jaarsalarissen inclusief specifiek in de cao omschreven emolumenten. Kern van het geschil betreft de vraag of Martinair ook de transitievergoeding verschuldigd is.

Oordeel

Martinair heeft terecht opgemerkt dat sinds 1 juli 2015, het BOT en artikel 7:673b BW naast elkaar bestonden. Artikel 2 van het BOT had dan ook vooral betekenis voor in een cao opgenomen vergoedingen of voorzieningen die aangemerkt moesten worden als een *niet* gelijkwaardige voorziening. De strekking van het Overgangsrecht was (ook) om cao-partijen in de gelegenheid te stellen hun afspraken af te stemmen op de WWZ en niet in te breken op lopende collectieve regelingen waardoor werkgevers in de problemen zouden komen. Werknemer heeft betoogd dat niet voldaan is aan de vereisten van artikel 7:673b BW, omdat noch ten tijde van de inwerkingtreding van de WWZ, noch ten tijde van het ontslag van werknemer, sprake was van een *geldende cao*. Deze was immers geëxpireerd op 31 december 2013. Martinair heeft betoogd dat sprake is van nawerkende cao-bepalingen. Op die grond heeft immers ook betaling van de overtolligheidsvergoeding krachtens Bijlage 13 van de cao plaatsgevonden. Volgens Martinair is hiermee voldaan aan het vereiste dat werknemer aanspraak heeft op een minimaal gelijkwaardige voorziening krachtens 'een cao'. De kantonrechter volgt dit standpunt. In de eerste plaats volgt niet uit de tekst van de wet dat sprake moet zijn van een *op het moment van het ontslag geldende cao*. De strekking van artikel 7:673b BW is, dat in het geval een collectieve regeling met representatieve vakbonden tot stand is gekomen inhoudende een minimaal aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening, geen cumulatie met de transitievergoeding plaatsvindt. Het accent ligt hierbij op de wijze waarop de regeling tot stand is gekomen, namelijk met verenigingen van werknemers, en niet op de vraag hoe de werknemer aan deze regeling rechten kan ontleen (direct of via

nawerking). Werknemer heeft nog opgemerkt dat de vergelijking met de strekking van het BOT zoals deze blijkt uit de nota van toelichting niet op gaat, omdat het BOT ziet op een breder scala aan regelingen waarbij samenloop met de transitievergoeding mogelijk was. De kantonrechter begrijpt deze redenering niet. Feit blijft immers, dat de wetgever in elk geval ten aanzien van die regelingen onder het BOT die in de vorm van een cao zijn getroffen, expliciet heeft aangegeven dat óók nawerkende cao-regelingen onder de anti-cumulatiewerking van het BOT gebracht moesten worden. In die zin kan deze strekking wel degelijk analoog worden toegepast op artikel 7:673b BW. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:3115

Zaaknummer: 5751829 AO VERZ 17-26

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: J.W. Stam en T. Ridder

Wetsartikelen: 7:673b BW