

RECHTSPRAAK

## Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land/werknemer c.s.

***ZONL is in cao VVT vastgelegde transitievergoeding verschuldigd aan ontslagen werknemers. Verweer van ZONL – dat sprake is van OVO en baanbehoud – gaat niet op. ZONL komt geen beroep toe op opzegverbod of nietigheid opzegging op grond van artikel 3:40 BW of artikel 3:36 BW.***

### *Feiten*

De werknemers waren allemaal voor onbepaalde tijd in dienst bij ZONL in de Dienst Schoonmaakondersteuning. Omdat de activiteiten van de Dienst Schoonmaakondersteuning ernstig verlieslatend bleken, heeft ZONL, na adviesaanvraag aan haar OR, besloten de door de Dienst verrichte activiteiten te staken. Het UWV heeft op 28 juli 2016 toestemming verleend voor opzegging van de werknemers, onder wie 121 van de in totaal 122 werknemers in deze zaak en 24 soortgelijke bij het hof aanhangig gemaakte zaken. De in 2014 gesloten cao VVT, die per 1 april 2016 afliep, kende een wachtgeldregeling die, op grond van artikel 2 Besluit overgangsrecht transitievergoeding, tot uiterlijk 1 juli 2016 voorging boven de wettelijke transitievergoeding van artikel 7:673 BW. Vooruitlopend op de totstandkoming van een nieuwe cao hebben de cao-partijen een cao gesloten met een looptijd van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2016 waarin, voor gevallen waarin het dienstverband eindigt vanaf 1 juli 2016, de bepalingen omtrent het wachtgeld vervallen zijn verklaard. Deze Cao Transitievergoeding VVT is op 25 augustus 2016 algemeen verbindend verklaard. Met ingang van maandag 2 januari 2017 zijn 113 van de 122 werknemers en nog 54 andere bij ZONL ontslagen werknemers bij PGVZ (nieuwe concessiehouder) in dienst getreden met behoud van anciënniteit en, op in ieder geval één werknemer na, voor onbepaalde tijd. Van de 113 werknemers heeft niet iedereen dezelfde arbeidsvoorwaarden behouden. De werknemers hebben aanspraak gemaakt op de transitievergoeding. De kantonrechter heeft ZONL veroordeeld tot betaling van transitievergoedingen.

### *Oordeel*

Met de grieven keert ZONL zich tegen toewijzing van de verzochte transitievergoedingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering. Ook heeft ZONL een nieuw verweer opgeworpen, gebaseerd op artikel 3:36 BW. De conclusie is dat de kantonrechter ZONL terecht heeft veroordeeld tot betaling, zoals het hof hierna zal uitleggen. De Cao Transitievergoeding

VVT bepaalt in artikel 2 lid 3 dat als de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging door de werkgever met toestemming van het UWV, vanwege een reorganisatie of (gedeeltelijke) opheffing van de functie, de werknemer de in lid 2 bedoelde transitievergoeding ontvangt. Daarbij gaat het om een aan de wettelijke transitievergoeding gelijkwaardige voorziening, zoals bedoeld in artikel 7:673b lid 1 BW, ook op individueel niveau, omdat niet ten nadele van de werknemers is afgeweken van de wettelijke regeling en er door het 'vloerbedrag' zelfs een mogelijk voordeel is. De kantonrechter heeft terecht overwogen dat de cao dient te worden uitgelegd aan de hand van de zogeheten cao-norm. De bewoordingen zijn duidelijk: bij opzegging met toestemming van het UWV om een reden zoals hier aan de orde is, ontvangt de ontslagen werknemer de vergoeding conform de cao. Er staat niet dat de aanspraak vervalt bij (mogelijk) 'baanbehoud', in welk juridisch jasje dan ook. De verzochte en verkregen toestemming voor ontslag en het daarop gevolgde ontslag zelf is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen. ZONL betoogt dat haar opzegging op die grond niettemin vernietigbaar is wegens overgang van onderneming: het opzegverbod in artikel 7:670 lid 8 BW. Het hof verwerpt dit betoog. ZONL heeft niet aangevoerd en onderbouwd dat zij de arbeidsovereenkomsten uitsluitend heeft opgezegd in verband met een overgang van onderneming en dat volgt ook bepaald niet uit de vaststaande feiten. Anders dan ZONL bepleit, is haar opzegging ook niet nietig op de voet van artikel 3:40 BW. Nog daargelaten dat niet alle werknemers hun arbeidsvoorwaarden hebben behouden, volgt uit het enkele gegeven dat een werknemer zijn werkzaamheden onder dezelfde voorwaarden voortzet bij een nieuwe werkgever niet dat de eerdere opzegging door de oude werkgever geen betekenis had. Die eerdere opzegging is ook geen rechtshandeling die voortbouwt op een aan het nieuwe dienstverband bij PGVZ ontleende veronderstelling als in artikel 3:36 BW bedoeld. ZONL heeft nog aangevoerd dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat zij die vergoeding moet betalen bij (in het geval van werknemer 7: mogelijk) baanbehoud, maar de cao kent deze uitzondering niet en staat geen afwijking toe. Dat de financiering van de transitievergoedingen uiteindelijk 'ten laste van de zorgpot' komt, zoals ZONL heeft geformuleerd, is evenmin een argument dat in de weg staat aan het moeten nakomen van cao-verplichtingen omdat alle betalingen aan werknemers ingevolge de cao uiteindelijk gefinancierd worden uit die 'zorgpot'. De door de opgezegde werknemers verlangde transitievergoeding is daarom terecht toegewezen door de kantonrechter en wat ZONL in hoger beroep heeft aangevoerd brengt het hof niet tot een ander oordeel omtrent de verschuldigdheid.

De werknemers hebben in hoger beroep niet verzocht de veroordeling tot betaling alsnog uitvoerbaar bij voorraad te verklaren. Het hof mag dat in deze procedure niet ambtshalve doen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 12-03-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2018:2337

**Zaaknummer:** 200.226.079/01

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en W.P.M. ter Berg

**Advocaten:** F.J. Landstra, R.U. Klaver en M. Hulshof

**Wetsartikelen:** 3:36 BW, 3:40 BW, 7:673 BW, 7:673b BW, 7:673c BW, 2 Cao Transitievergoeding VVT en Cao VVT