

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Medisch Spectrum Twente

Werkneemster gaat niet akkoord omdat in de VSO geen transitievergoeding is opgenomen en verzoekt om ontbinding. Voor toekenning van enige vergoeding is geen plaats nu er geen wettelijke verplichting bestond voor werkgeefster om in het kader van vroegpensioen een transitievergoeding aan te bieden.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 1973 in dienst getreden bij (de voorganger van) MST. Begin 2018 zijn partijen in overleg getreden over een vroegtijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster. Hetgeen vervolgens tussen partijen overeen is gekomen, is vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst d.d. 1 april 2018. Op 25 april 2018 ontving MST echter een brief van de thans gemachtigde van werkneemster waarin wordt gesteld dat werkneemster niet akkoord gaat met de VSO en dat zij haar PLB niet per 1 mei 2018 opneemt. Volgens werkneemster maakt MST misbruik van haar juridische onwetendheid door een VSO op te maken zonder transitievergoeding. Werkneemster is sedertdien niet meer verschenen op haar werk. Werkneemster verzoekt onder meer ontbinding van haar arbeidsovereenkomst, achterstallig salaris, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter zal het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijzen. Gelet op het fundamentele (grond)recht van arbeidskeuze dient een werknemersverzoek als het onderhavige gehonoreerd te worden. De kantonrechter stelt voorop dat toewijzing van de transitievergoeding en/of billijke vergoeding alleen mogelijk is op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door MST. Een dergelijke situatie doet zich hier naar het oordeel van de kantonrechter niet voor. Werkneemster stelt dat het ernstig verwijtbaar handelen van MST gelegen zou zijn in de omstandigheid dat MST in de aan werkneemster aangeboden VSO geen transitievergoeding heeft opgenomen. Geconstateerd moet echter worden dat van opzegging door MST dan wel door werkneemster geen sprake is, zodat alleen al om die reden voor MST geen wettelijke verplichting bestond om in de VSO een transitievergoeding op te nemen. Voor zover werkneemster het aanbieden van een VSO gelijk heeft willen stellen met een opzegging door MST geldt het volgende. Weliswaar was binnen MST een reorganisatie gaande conform Sociaal Plan, maar werkneemster werd en wordt niet

geraakt door dat Sociaal Plan. Wat MST vervolgens gedaan heeft, is met oudere werknemers in gesprek gaan om te bezien of een vrijwillig vertrek bespreekbaar was, waardoor medewerkers, die wel getroffen werden door het Sociaal Plan, niet gedwongen ontslagen behoeften te worden. De nadruk dient daarbij gelegd te worden op 'vrijwillig'. Indien werkneemster op voorhand de transitievergoeding onderdeel had gemaakt van de onderhandelingen, dan laat zich aannemen dat het niet tot een VSO was gekomen. Immers, het bedrag aan transitievergoeding zou dan hoger zijn dan het bedrag wanneer werkneemster bij MST in dienst zou blijven tot haar pensioengerechtigde leeftijd. Werkneemster heeft voorts betoogd dat sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsrelatie, veroorzaakt door MST, hetgeen aan te merken is als ernstig verwijtbaar handelen. Als er al sprake zou zijn van een onhoudbaar arbeidsprobleem, dan had het in ieder op haar weg gelegen om dat beweerdelijke probleem tot het onderwerp van gesprek te maken. Dat is niet gebeurd. De kantonrechter komt tot het oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door MST geen sprake is. Dit leidt ertoe dat de verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:2277

Zaaknummer: 6945223 EJ VERZ 18-156

Rechters: G. van Eerden

Advocaten: N. Baysoy en Y.M. Nijhuis

Wetsartikelen: 19 lid 3 Gw, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW