

RECHTSPRAAK

Docent, tevens arbeidsrechtadvocaat, heeft geen recht op een gedeeltelijke transitievergoeding na vermindering van zijn arbeidsuren. Werknemer heeft zelf gekozen voor de seniorenregeling, waardoor niet is voldaan aan de eisen van artikel 7:673 BW. Werknemer heeft tevens nagelaten dit alsnog te regelen in de vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 15 februari 2000 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster, laatstelijk als docent/onderzoeker 2. Op 16 december 2014 informeert werknemer per e-mail bij HR naar de Seniorenregeling Onderwijspersoneel (hierna te noemen: SOP-regeling), zoals opgenomen in de cao hbo 2012-2013. Op 18 december 2014 heeft werknemer het aanvraagformulier voor de SOP-regeling ondertekend. De cao hbo 2014-2016 voorziet in een overgangsregeling voor deelnemers aan de SOP-regeling naar de nieuwe WS-regeling. Onder meer over die overgangsregeling is in januari 2015 een informatiebijeenkomst gegeven door de arbeidsrechtjurist van de werkgeefster, waarvan de presentatie vervolgens op intranet is gepubliceerd. Per 31 december 2019 is op grond van de SOP-regeling de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de werkgeefster voor 20% beëindigd. Op 11 december 2019 is door partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin op initiatief van werknemer een einde van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2020 is overeengekomen onder toekenning van een vergoeding van € 90.000. In de vaststellingsovereenkomst is een bepaling omtrent finale kwijting opgenomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer werkgeefster te veroordelen een transitievergoeding te betalen van € 17.145,41. Aan al zijn verzoeken legt werknemer ten grondslag dat hij wegens ernstig verwijtbare onjuiste en onvolledige voorlichting door werkgeefster heeft ingestemd met deelname aan de SOP-regeling per 31 december 2014. Door in te stemmen met de SOP-regeling is een niet te voorzien pensioengat van twee jaar ontstaan en een potentieel verlies van 20% van de transitievergoeding. Werkgeefster had werknemer daarover moeten informeren.

*Oordeel**Recht op een transitievergoeding voor de beëindiging van 20% van de arbeidsovereenkomst*

Om aanspraak te kunnen maken op een pro rato transitievergoeding bij een substantiële en structurele vermindering van de arbeidsuren en daarmee een gedeeltelijke beëindiging op grond van de Kolom-beschikking, dient allereerst te zijn voldaan aan de vereisten van artikel

7:673 BW. Vaststaat dat werknemer in december 2014 aan werkgeefster te kennen heeft gegeven dat hij gebruik wil maken van de SOP-regeling, waarbij hij minder gaat werken. Partijen zijn deze regeling aangegaan, waarbij tevens op dat moment is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer na afloop van de SOP-regeling, per 31 december 2019, voor 20% wordt beëindigd. Van een opzegging door de werkgeefster is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake geweest. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat er tussen partijen sprake is geweest van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst van 20% op initiatief van werknemer dan wel met wederzijds goedvinden en is de werkgeefster daarom in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. De door werknemer aangevoerde omstandigheden kunnen naar het oordeel van de kantonrechter niet worden geduid als omstandigheden die hem gedwongen hebben gebruik te gaan maken van de SOP-regeling. Werknemer heeft, op eigen initiatief, vijf jaar lang gebruikgemaakt van de SOP-regeling, waarmee hij het voordeel heeft genoten minder uren te werken, waar een compensatie van de werkgeefster tegenover stond. Werknemer had op de hoogte kunnen zijn van de nieuwe cao en bijbehorende regeling alsmede de overgangsregeling, waarover op het intranet van de werkgeefster informatie was te vinden.

Afspraken in vaststellingsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is de intentie van partijen ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gericht geweest op een volledige afwikkeling daarvan. Indien werknemer over de beëindiging van de 20% per 31 december 2019 nog aanvullende dan wel afwijkende afspraken had willen maken met de werkgeefster lag het op zijn weg dat ten tijde van deze onderhandelingen expliciet kenbaar te maken. Het voorbehoud dat in de bepaling over de finale kwijting is opgenomen omvat niet het uitbetalen van een gedeeltelijke transitievergoeding, nu dat geen vanzelfsprekende verplichting is die voortvloeit uit de beëindiging van het dienstverband in deze omstandigheden. Hooguit omvat dit voorbehoud de loonaanspraken en overige emolumenten waar werknemer tot het einde van het dienstverband recht op had. Daarnaast is bij de uitleg van dit artikel de maatschappelijke positie van werknemer van essentieel belang. Werknemer is arbeidsrechtadvocaat, zodat van hem verwacht mocht worden dat hij op de hoogte was van het bestaan van een eventuele aanspraak op een (gedeeltelijke) transitievergoeding. Het lag dan ook op de weg van werknemer om ten tijde van de onderhandelingen dit ter sprake te brengen, danwel in de finale kwijting expliciet een uitzondering te maken voor deze aanspraak.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2707

Zaaknummer: 8414265 / ME VERZ 20-46

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: C.S.M. Allegra

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:900 BW