

RECHTSPRAAK

werknemer/de Mutsaersstichting

Werknemer heeft geen recht op wachtgeldregeling CAO-GGZ bij ontslag na verschil van inzicht over reorganisatie. In casu is sprake van gehele of gedeeltelijke opheffing van de formatie noch van ontslag wegens onbekwaamheid

Werknemer (geboren 1951) is van 27 januari 1975 tot en met 30 juni 2010 in dienst geweest van (rechtsvoorgangers van) de Mutsaersstichting. Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Geestelijke Gezondheidszorg (hierna: de cao of de CAO-GGZ). In hoofdstuk 14 van deze cao staat een wachtgeldregeling opgenomen. Werknemer vervulde sedert 1 juli 2006 de functie van Manager Financiën en Beheer en was uit dien hoofde gepositioneerd direct onder de raad van bestuur. Nadat in 2009 een voorgenomen reorganisatie was afgekondigd, is de arbeidsverhouding tussen werknemer en de Mutsaersstichting verslechterd. Dit heeft geleid tot diverse procedures en uiteindelijk tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een vergoeding ter hoogte van € 415.000 bruto. Werknemer vorderde vervolgens betaling van de wachtgeldregeling over de periode 2000-2005 en openstaande vakantiedagen. In het bestreden vonnis heeft de kantonrechter ten aanzien van de wachtgeldregeling overwogen dat niet is voldaan aan (een van) de voorwaarden a tot en met d van artikel 1 van de CAO-GGZ, omdat de functie van werknemer niet is vervallen en hij evenmin onbekwaam is geworden om deze uit te voeren. Werknemer kan zich in het geheel niet vinden in de nieuwe structuur waarbinnen de functie dient te worden uitgeoefend, maar dat, zo oordeelde de kantonrechter, valt niet onder de voorwaarden waaronder wachtgeld wordt toegekend. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Hoewel sprake was van een veranderende organisatie, kan niet gezegd worden dat sprake was van een opheffing (ook niet gedeeltelijk) van de formatie of ontslag wegens onbekwaamheid. De enkele omstandigheid dat werknemer van inzicht verschildte met de Mutsaersstichting over de gewijzigde aansturing van de organisatie en dat hij volgens de Mutsaersstichting niet meer in zijn mars had dan hetgeen hij tot dan toe had geboden ('het plafond van zijn mogelijkheden'), maakt nog niet dat werknemer als onbekwaam diende te worden beschouwd in de zin van artikel 1 lid 1 onder d CAO-GGZ. Daartoe is minst genomen noodzakelijk dat komt vast te staan dat de betrokkene de geschiktheid ontbeerde om enige min of meer vergelijkbare functie als voorzien bij de reorganisatie te kunnen vervullen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-02-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ2820

Zaaknummer: 200.105.895/01

Rechters: C.M. Aarts, M.J.H.A. Venner-Lijten en P.A. van Voorst Beest

Advocaten: T.J. Vlot en M. van der Schoor

Wetsartikelen: Collectieve Arbeidsovereenkomst Geestelijke Gezondheidszorg