

RECHTSPRAAK

Stichting Bevolkingsonderzoek Midden-West/werknemer

Uitleg en toepassing wachtgeldregeling. Werknemer heeft recht op toekenning van wachtgeld. Bepalend is dat De Stichting zowel formeel als materieel het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst met werknemer te doen eindigen.

Werknemer heeft van 11 juni 1990 tot 1 juli 2013 bij De Stichting gewerkt. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de CAO Ziekenhuiswezen 2011-2014 van toepassing. In 2008 waren de voorbereidingen rond de fusie tot De Stichting in volle gang. Kort na de start van De Stichting is werknemer aangesproken op zijn functioneren. Aansluitend hebben meerdere functioneringsgesprekken plaatsgevonden. Op 22 april 2013 heeft De Stichting een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen met toekenning van een vergoeding van € 150.000. Voorts is De Stichting veroordeeld tot nakoming van haar verplichting tot toekenning van wachtgeld. Tegen die beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt De Stichting met haar grieven op.

Het hof oordeelt als volgt. De eerste grief houdt in dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat de definitie van salaris in artikel 14.1 b cao niet zo kan worden uitgelegd dat bij de berekening van wachtgeld betekenis toekomt aan het maximum premieloon. De eerste grief faalt. In hoofdstuk 14 van de cao wordt in artikel 14.1 b de term 'salaris' als volgt gedefinieerd: 'Salaris: het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto-maandsalaris en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de Dagloonregels werknemersverzekeringen.' De verwijzing naar de Dagloonregels werknemersverzekeringen heeft geen andere bedoeling dan het begrip 'overige bestanddelen' nader te definiëren. Met die verwijzing kan niet bedoeld zijn het salarisbegrip uit die regeling te incorporeren in de cao. Een andere uitleg, zoals De Stichting voorstaat en waaraan zeer nadelige financiële gevolgen voor de werknemer verbonden zijn, kan niet worden aanvaard, ook al omdat daarvoor nergens in de cao een aanknopingspunt te vinden is. Indien cao-partijen hadden bedoeld het salarisbegrip uit de Dagloonregels werknemersverzekeringen in de cao op te nemen had dit expliciet moeten worden vermeld. De tweede grief houdt in dat de kantonrechter ten onrechte heeft aangenomen dat werknemer recht heeft op wachtgeld en de derde grief houdt in dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat sprake was van onbekwaamheid van werknemer en dat hij buiten zijn toedoen zijn betrekking heeft verloren. Zowel de tweede als derde grief faalt. Bepalend is dat De Stichting zowel formeel als materieel het initiatief heeft

genomen om de arbeidsovereenkomst met werknemer te doen eindigen en dat zij daartoe een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter heeft ingediend. Dat werknemer eerder de discussie over een eventueel vertrek heeft geïnitieerd of geen verweer tegen het ontbindingsverzoek heeft gevoerd doet daar niet aan af. Dat hij geen alternatieve functie bij De Stichting heeft willen aanvaarden heeft werknemer voldoende gemotiveerd betwist en is niet komen vast te staan. Uit de stellingen van partijen kan weliswaar worden afgeleid dat als gevolg van het debat over dit disfunctioneren een arbeidsconflict is ontstaan, maar niet dat een dergelijk conflict de uitsluitende of zelfs de belangrijkste grond is geweest voor het ontbindingsverzoek. Al het voorgaande brengt mee dat er evenmin gronden van redelijkheid en billijkheid zijn die zich verzetten tegen de aanspraak van werknemer, nu door De Stichting ook geen aanvullende feiten en omstandigheden zijn gesteld die een dergelijke conclusie zouden kunnen dragen. Het hof bekrachtigt het vonnis waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:114

Zaaknummer: 200.169.839/01

Rechters: H.T. van der Meer, L.A.J. Dun en R.M. Beltzer

Advocaten: B.L.A. van Drunen en R.P.J. ter Haseborg

Wetsartikelen: 14 CAO Ziekenhuiswezen