

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Lievegoed

Hoewel vergoeding op grond van CAO Gehandicaptenzorg (wachtgeldregeling) lager is dan de transitievergoeding, heeft werknemer gelet op het Besluit overgangsrecht transitievergoeding geen recht op de transitievergoeding. Wetgever heeft deze situatie voldoende onderkend.

Werknemer is sinds 2000 in dienst van Lievegoed als persoonlijk begeleider A. De CAO Gehandicaptenzorg is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Vanwege bedrijfseconomische redenen is de arbeidsovereenkomst van werknemer na verkregen toestemming van het UWV opgezegd. In de cao is een wachtgeldregeling opgenomen. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer stelt van wel en voert aan dat hij bij toepassing van de wachtgeldregeling ex artikel 2 Besluit overgangsrecht transitievergoeding (hierna: het besluit) in een substantieel ongunstiger positie komt te verkeren dan wanneer hem een transitievergoeding zou worden toegekend. Voor deze situatie heeft de wetgever geen voorziening getroffen. Onder verwijzing naar een uitspraak van de Kantonrechter Rotterdam (AR 2015-1040) stelt werknemer zich op het standpunt dat deze situatie niet op hem moet worden afgewenteld. Lievegoed voert verweer en stelt dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Krachtens artikel 2 lid 1 van het besluit is de transitievergoeding niet verschuldigd, indien de werknemer op grond van tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers gemaakte afspraken recht heeft op vergoeding of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII lid 7 WWZ, tenzij overeengekomen is dat de werknemer recht heeft op die vergoeding of voorziening, in aanvulling op de transitievergoeding. In artikel 1 onderdeel b van het besluit wordt onder 'afspraken' verstaan afspraken die zijn aangegaan voor 1 juli 2015, waaraan op 1 juli 2015 rechten kunnen worden ontleend. Hiertoe behoren de afspraken in de CAO Gehandicaptenzorg 2014-2015 die op de onderhavige arbeidsovereenkomst van toepassing is. De in artikel 2 lid 1 van het besluit genoemde uitzondering voor de als aanvulling bedoelde vergoeding doet zich hier dus niet voor. Op grond van artikel XXII lid 7 WWZ jo. artikel 2 lid 1 van het besluit heeft werknemer dus geen recht op een transitievergoeding.

Voor de vraag of werknemer zoals hij stelt toch aanspraak heeft op een vergoeding ten minste gelijkwaardig aan de transitievergoeding verwijst de kantonrechter naar de wetsgeschiedenis

(nota van toelichting, het advies van de afdeling Advisering van de Raad van State (*Stcrt.* nr. 12727) en het nader rapport van de minister van 21 april 2015 (*Stcrt.* 12727)). Hieruit blijkt dat de minister zich bewust was van de omstandigheid dat collectieve afspraken kunnen leiden tot een lagere uitkering dan de transitievergoeding, maar dat hij hiervoor om praktische redenen geen voorziening voor in de wet heeft opgenomen. Bij de totstandkoming van het overgangsrecht is er bewust voor gekozen de mogelijke effecten in stand te laten. De wetgever heeft die situatie dus voldoende onderkend. Hoewel de CAO Gehandicaptenzorg met ingang van 1 januari 2016 is aangepast en toepassing daarvan zou leiden tot een hogere vergoeding aan werknemer nu toekenning van de transitievergoeding uitgangspunt is, ziet de kantonrechter, gelet ook op de belangen van Lievegoed, geen aanleiding om daarop te anticiperen. Toepassing van de (overgangs)wet leidt tot de conclusie dat werknemer op de ontslagdatum van 1 december 2015 geen recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-03-2016

Zaaknummer: 4825368 UE VERZ 16-90 LR/1231