

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 (en ongelijkheid tussen werknemers) voldoende onderkend.

Werknemer is sinds 1994 in dienst van Lievegoed als bedrijfsleider. 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 op grond van het toepasselijke overgangsrecht van de WWZ recht heeft op wachtgeld en niet op de transitievergoeding, maar dat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, nu die transitievergoeding in zijn geval veel hoger uitpakt dan het wachtgeld. Hij verwijst naar een uitspraak van de Kantonrechter Rotterdam van 15 oktober 2015 (AR 2015-1040). Lievegoed voert verweer en verwijst naar de nota van toelichting bij het Besluit overgangsrecht transitievergoeding (hierna: het Besluit) en het nader rapport van 21 april 2015 (Stcrt. nr. 12727) waarin minister Asscher heeft gereageerd op het advies van de Raad van State.

De kantonrechter stelt voorop dat de mogelijkheid om een krachtens de wet geldende regel buiten toepassing te laten (art. 6:2 BW) terughoudend dient te worden toegepast. De stelling van werknemer dat de wetgever bij het vaststellen van het overgangsrecht in het kader van de WWZ niet of onvoldoende oog heeft gehad voor de situatie dat geldende cao-aanspraken bij ontslag ongunstiger kunnen zijn dan de aanspraak op de transitievergoeding, kan niet worden gevolgd. Uit de door Lievegoed aangehaalde passages uit de wetsgeschiedenis is op te maken dat die situatie juist wel is onderkend. Desondanks is gekozen voor een uitzondering op de hoofdregel dat bij een ontslag na 1 juli 2015 de transitievergoeding verschuldigd is door de (eventueel ongunstigere) cao-afspraken van voor 1 juli 2015 voor te laten gaan. Vervolgens is wel bepaald dat deze uitzondering slechts van korte duur zou moeten zijn, hetgeen ertoe heeft geleid dat de regeling tot (maximaal) 1 juli 2016 duurt. Ook is bij de totstandkoming van de wet onderkend dat het overgangsrecht kan leiden tot ongelijkheid tussen werknemers met collectieve afspraken en werknemers waarvoor andere afspraken gelden. Dat andere werknemers van Lievegoed, die vallen onder dezelfde cao als werknemer vanaf 1 januari 2016,

of werknemers die vallen onder een andere cao, wel recht hebben op de transitievergoeding, maakt daarom, zonder bijkomende omstandigheden, niet dat het overgangsrecht voor werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Ongelijkheid kan zich in dit soort situaties, waarin nieuwe wetgeving wordt geïntroduceerd, nu eenmaal voordoen en in dit geval is er bewust voor gekozen die mogelijkheid tot ongelijkheid in stand te laten. Daar staat tegenover het belang van de rechtszekerheid. Dat geldt voor de werknemer, die moet in ieder geval (minimaal) de aanspraken behouden die hij voor de inwerkingtreding van de nieuwe regels had. Dat is in het toepasselijke overgangsrecht juist geborgd. Dit geldt echter ook voor de werkgever die - behoudens zeer bijzondere gevallen - uit moet kunnen gaan van de geldende regels waar het de te betalen vergoedingen bij ontslag betreft. Dit klemmt in dit geval des te meer nu sprake is van ontslag van meerdere werknemers op grond van bedrijfseconomische redenen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:4210

Zaaknummer: 4828576 UE VERZ 16-91 MT/1291

Rechters: A.M. Loots

Advocaten: P. Bots en J. Snijder

Wetsartikelen: 7:673 BW, 2 Besluit overgangsrecht transitievergoeding, XXII lid 7 WWZ en 6:2 BW