

RECHTSPRAAK

werknemer/WM Veenstra Reproservice Groningen B.V.

Besluit overgangsrecht transitievergoeding leidt voor werknemer tot een uitzonderlijk onredelijke uitkomst. Naast outplacementvergoeding op grond van cao is werkgever nog een aanvullende bruto vergoeding van € 6.000 verschuldigd.

Werknemer is sedert 1 oktober 2003 bij Veenstra in dienst. Partijen hebben op 1 augustus 2006 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, waarin als artikel 1 is opgenomen: 'Op deze overeenkomst is de CAO voor het Reprografisch Bedrijf van toepassing, echter uitsluitend indien en voor zolang deze CAO tot stand is gekomen en partijen werkgever respectievelijk werknemer in de zin van deze CAO zijn en blijven.' Veenstra is aangesloten bij een bij deze cao betrokken werkgeversorganisatie. Werknemer is geen lid van een werknemersorganisatie en in die zin 'ongebonden' werknemer. Er is sedert 2001 sprake van een CAO voor het Reprografisch Bedrijf (hierna: de cao). De cao's zijn elkaar telkens opgevolgd, laatstelijk voor het tijdvak ingaande 1 januari 2014 en eindigende 1 juli 2015, met dien verstande dat de artikelen 1.1, 1.2 en 2.2. van deze cao tot en met 31 december 2016 van kracht blijven. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Veenstra heeft conform artikel 8.5 cao aan werknemer een outplacementtraject aangeboden ter waarde van € 2.000. In essentie twisten partijen over de vraag of Veenstra een transitievergoeding verschuldigd is aan werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In casu gaat het om de vraag of de outplacementvergoeding, die bij artikel 8.5 cao aan ontslagen werknemers wordt toegekend, op grond van het overgangsrecht (art. XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit overgangsrecht transitievergoeding (hierna: het Besluit)) tot gevolg heeft dat Veenstra de transitievergoeding niet verschuldigd is. Vooropgesteld zij dat artikel 1 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen als incorporatiebeding heeft te gelden, waarmee de cao onderdeel is geworden van de arbeidsverhouding tussen partijen. De stelling van werknemer dat de per 1 juli 2015 geëindigde cao niet meer van toepassing was op de arbeidsverhouding wordt niet gevolgd. Vast staat dat ten tijde van de ontslagaanvraag en opzegging van het dienstverband de looptijd van de cao (1 juli 2015) was geëxpireerd. In geschil tussen partijen is of de cao daarmee onder het overgangsrecht valt. Uit de nota van toelichting van het besluit blijkt dat de wetgever expliciet heeft voorzien in de gevolgen van geëxpireerde cao's. Gelet op deze toelichting acht de

kantonrechter het besluit ook bij de onderhavige geëxpireerde cao van toepassing. Niet weersproken is immers dat Veenstra, als lid van de werkgeversvereniging betrokken bij de cao, ten tijde van de opzegging – krachtens nawerking, dan wel stilzwijgende verlenging – aan de cao was gebonden, ook al was deze geëxpireerd. Daarnaast kon werknemer krachtens het incorporatiebeding van zijn arbeidsovereenkomst zelf ook rechten ontleen aan die cao, rechten die hem op straffe van nietigheid niet kunnen worden ontzegd en waarvan hij – zoals eveneens in de nota van toelichting is aangegeven – zelfs niet zomaar afstand kan doen. Het ontgaat de kantonrechter voorts waarom, zoals werknemer bepleit, het toegekende outplacementbudget van artikel 8.5 cao niet zou zijn aan te merken als een voorziening in de zin van artikel XXII lid 7 van de Wet werk en zekerheid c.q. het besluit, aangezien in de nota van toelichting zelfs expliciet outplacementtrajecten als voorbeeld van een voorziening in de zin van dat artikel worden aangehaald.

De stelling van werknemer dat het besluit met een beroep op artikel 6:248 lid 2 BW buiten toepassing moet worden gelaten wordt niet gevolgd. De enkele omstandigheid dat de outplacementvergoeding veel lager uitvalt dan de transitievergoeding is op zichzelf genomen onvoldoende voor een geslaagd beroep op artikel 6:248 lid 2 BW (hierbij past terughoudendheid, zie HR 22 juni 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW5695). Uit de nota van toelichting van het besluit blijkt immers dat de wetgever een dergelijke uitkomst heeft onderkend en niettemin aanvaard. Niettemin is er in dit specifieke geval sprake van feiten en omstandigheden die tezamen maken dat een onverkorte toepassing van het besluit voor werknemer wel tot een uitzonderlijk onredelijke uitkomst leidt. Die omstandigheden zijn de volgende:

- a. vast staat dat Veenstra in februari 2015 aan de drie voor ontslag voorgedragen werknemers een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden, waarin – onverplicht – de volledige transitievergoeding werd aangeboden;
- b. vast staat ook dat de concept-vaststellingsovereenkomst die werknemer daarbij is aangeboden uitging van een verkeerde datum van indiensttreding en dientengevolge ook van een te lage transitievergoeding, op grond waarvan werknemer goede redenen had bezwaar te maken tegen deze vaststellingsovereenkomst;
- c. ondanks het feit dat de outplacementvergoeding een nettobedrag is en de transitievergoeding uitgaat van een brutobedrag bestaat er onmiskenbaar een groot verschil tussen de twee voorzieningen (ruim € 10.000);
- d. in de (concept) nieuwe cao, die naar verwachting 1 januari 2016 in werking zal treden, is opgenomen dat het outplacementbudget niet in de plaats treedt van de transitievergoeding.

Gelet op deze omstandigheden heeft Veenstra ter zitting aangeboden werknemer naast de outplacementvergoeding nog een aanvullende bruto vergoeding van € 6.000 toe te kennen om de nadelige gevolgen van het overangsrecht te compenseren en hem in staat te stellen de transitie naar een nieuwe baan te overbruggen. Veenstra heeft daarbij rekening gehouden met bovenstaande omstandigheden, maar ook met het feit dat werknemer door/na de UWV-

procedure een extra maandsalaris heeft ontvangen en gedurende een drietal maanden is vrijgesteld van werk met behoud van salaris en vakantieaanspraken om in de gelegenheid te zijn om naar een nieuwe baan om te zien. Hoewel werknemer om hem moverende redenen ter zitting heeft afgezien van dit alleszins redelijke aanbod, kan van Veenstra in redelijkheid worden gevergd dat zij krachtens artikel 7:611 BW als goed werkgever dit aanbod gestand doet. Waar werknemer ter zitting ook deze grondslag aan zijn vordering heeft toegevoegd, wordt Veenstra om die reden thans veroordeeld tot betaling van dit bedrag.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:4560

Zaaknummer: 5247371 AR VERZ 16-157

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: D. Maat en D. Lacevic

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW, 7:673 BW, XXII lid 7 WWZ en 2 lid 1 Besluit overgangsrecht transitievergoeding