

ANNOTATIE

# Transitievergoeding en cao-vergoeding/voorziening tot en na 1 juli 2016.

*mr. J.J.W. van Mens*

*Annotatie bij Rechtbank Oost-Brabant, 04-05-2016,  
ECLI:NL:RBOBR:2016:2258 (GZR-2016-0245, AR-2016-0495)*

De Kantonrechter Eindhoven heeft op 4 mei 2016 een uitspraak gedaan in een ontbindingszaak tussen de stichting ORO (zorg voor mensen met een verstandelijke beperking) en een van haar chauffeurs. Onderdeel van het geschil was onder andere de vraag of de werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding of op de (minder aantrekkelijke) cao-vergoeding welke cao-vergoeding op grond van de wet voorrang heeft op de transitievergoeding. Uiteindelijk oordeelt de kantonrechter dat de transitievergoeding moet worden toegekend omdat de bewuste cao-regeling per 1 januari 2016 is vervallen. In dit geval kwam de kantonrechter niet toe aan de vraag of hij, tegen de wettelijke regels in, de werknemer toch de transitievergoeding moet toekennen omdat die vergoeding veel redelijker zou zijn. In deze annotatie wordt aangegeven hoe beide regelingen kunnen botsen en hoe de situatie per 1 juli 2016 wordt.

Er is sinds 1 juli 2015 veel veranderd met betrekking tot het recht op ontslagvergoedingen. De kantonrechtर्सformule is vervallen en er is een wettelijk recht op een transitievergoeding ontstaan. Waar sinds juli 2015 regelmatig discussie over is, is het recht van de ontslagen werknemer op de transitievergoeding en/of de cao-vergoeding. In dit artikel een overzicht van de situatie tot 1 juli 2015, tot 1 juli 2016 en na 1 juli 2016.

Tot 1 juli 2015 had de ontslagen werknemer geen automatisch recht op een beëindigingsvergoeding. Als het UWV een ontslagvergunning verleende, kon de werkgever de

arbeidsovereenkomst opzeggen zonder een vergoeding te betalen. Een vergoeding was alleen verschuldigd indien dat (1) van tevoren was overeengekomen, of (2) in de cao of in een sociaal plan was opgenomen, of (3) door de rechter werd toegekend omdat het ontslag kennelijk onredelijk was. Als niet het UWV om een ontslagvergunning werd verzocht, maar de kantonrechter om ontbinding werd gevraagd, dan wees de kantonrechter meestal een ontbindingsvergoeding toe op basis van de kantonrechtersformule. In dat laatste geval werd meestal geen of een aanzienlijk lagere ontbindingsvergoeding toegewezen indien op grond van een sociaal plan of een cao een vergoeding verschuldigd was.

Per 1 juli 2015 heeft de werknemer op grond van de wet ingeval van een beëindiging (of niet voortzetting) op initiatief van de werkgever automatisch recht op de transitievergoeding (tenzij er bijvoorbeeld sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer of van een dienstverband van korter dan twee jaar).

Op grond van het overgangsrecht bij de WWZ, artikel XXII lid 7, is aangegeven dat bij of krachtens AMvB kan worden bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is gedurende een bepaalde periode, onder bepaalde voorwaarden, indien:

- de werknemer recht heeft op een andere vergoeding of voorziening;
- op grond van collectieve afspraken;
- welke gemaakt zijn voor 1 juli 2015.

Op grond van artikel XXII lid 7 WWZ is het Besluit overgangsrecht transitievergoeding ('Besluit') tot stand gekomen (Besluit van 23 april 2015, houdende voorwaarden waaronder de transitievergoeding niet verschuldigd is, *Stb* 2015/172). In dit Besluit wordt een regeling getroffen voor zowel collectieve als overige afspraken.

Voor *collectieve afspraken* geldt op grond van artikel 2 Besluit een *anti-cumulatieverbod* dat per 1 juli 2016 vervalt. Tot die datum is de transitievergoeding niet verschuldigd indien op grond van collectieve afspraken tussen (verenigingen van) werkgever(s) en verenigen van werknemers een recht op vergoeding/voorziening bestaat.

Artikel 3 Besluit regelt de situatie dat de werknemer, *anders dan op grond van afspraken tussen (verenigingen van) werkgever(s) en verenigen van werknemers*, recht heeft op een vergoeding/voorziening (bijvoorbeeld een reeds in de arbeidsovereenkomst opgenomen beëindigingsregeling). In dat geval bestaat er een recht op transitievergoeding als de werknemer schriftelijk afstand doet van zijn recht op de overeengekomen vergoedingen/voorzieningen.

Afgelopen jaar leidde met name de regeling voor collectieve afspraken tot tegenstrijdige vonnissen. Er waren diverse rechters die toch de transitievergoeding oplegden, ondanks het feit dat de cao een vergoeding/voorziening bevatte. De rechters kwamen tot zo'n oordeel omdat die transitievergoeding tot een (veel) hogere vergoeding leidde en de kantonrechter het onredelijk of in strijd met de bedoeling van de wetgever vond dat hij de (aanzienlijk) lagere cao vergoeding/voorziening moest toekennen.

*Beroep op Besluit overgangsrecht transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar:*

- Rb. Den Haag 15 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:1467, r.o. 5.9.
- Rb. Midden-Nederland 2 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:8609.
- Rb. Rotterdam 15 oktober 2015, GZR 2016-0187, r.o. 5.14 e.v.
- Ktr. Den Haag 21 september 2015, JIN 2016/4.

*Beroep op Besluit overgangsrecht transitievergoeding niet onaanvaardbaar:*

- Ktr. Utrecht 5 april 2016, GZR 2016-0188, r.o. 4.4
- Ktr. Almere 31 maart 2016, GZR 2016-0192, r.o. 4.6
- Ktr. Utrecht 30 maart 2016, GZR 2016-0189, r.o. 4.5 e.v.
- Rb. Den Haag 15 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:1462, r.o. 5.8.
- Rb. Leeuwarden 22 juli 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:3611, r.o. 6.11 e.v.

Sinds 1 juli 2016 geldt ten aanzien van de cumulatie van de transitievergoeding met andere (collectieve) afspraken over vergoedingen het volgende.

1. Ten aanzien van collectieve afspraken over vergoedingen/voorzieningen geldt dat deze na 1 juli 2016 cumuleren met de wettelijke transitievergoeding. Tenzij het verzoek om toestemming/ontbinding voor 1 mei 2016 is gedaan en de arbeidsovereenkomst als gevolg daarvan eindigt na 1 juli 2016. Het hiervoor bedoelde artikel 2 is met ingang van 1 juli 2016 vervallen. Dus is het verzoek om toestemming dan wel ontbinding gedaan *na 1 mei 2016* en eindigt de arbeidsovereenkomst na 1 juli 2016 en geldt er nog een *collectieve regeling* dan is er sprake van *cumulatie*. De werknemer heeft in dat geval zowel recht op de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW als op de vergoeding/voorziening op grond van de collectieve regeling.
2. Ten aanzien van afspraken niet zijnde collectieve afspraken over

vergoedingen/voorzieningen geldt dat de huidige regeling van kracht blijft. Dat betekent dat de werknemer slechts recht heeft op de transitievergoeding indien hij schriftelijk afstand doet van de overeengekomen vergoeding/voorziening. Het hiervoor bedoelde artikel 3 is niet vervallen.

Onduidelijk is of alle cao's inmiddels 'cumulatie-proof' zijn.

We zullen de rechtspraak ook op dit punt de komende periode scherp in de gaten houden.