

RECHTSPRAAK

werknemer/Gemeente Den Haag

Werknemer heeft geen recht op transitievergoeding. Toepassing Besluit overgangsrecht transitievergoeding. Doorwerkregeling is als ‘voorziening’ aan te merken, nu werknemer hierdoor in een financieel gunstiger positie is gekomen dan wanneer dienstverband (eerder) was beëindigd.

Feiten

Werknemer is in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) de Gemeente Den Haag. In 2010 heeft het college van B&W in Den Haag besloten tot de afbouw van de WIW-banen per uiterlijk 1 juli 2012. Voor de werknemers met een WIW-arbeidsovereenkomst is toen tussen de vakbonden en de Gemeente Den Haag een sociaal plan overeengekomen. In het sociaal plan is opgenomen dat een WIW-werknemer die op 1 juli 2011 55 jaar of ouder was en op 1 juli 2012 jonger dan 62 jaar een doorwerkregeling kon worden aangeboden onder de voorwaarde dat de inlener een reële bijdrage leverde in de loonkosten. Op 16 juli 2012 heeft de gemeente werknemer laten weten besloten te hebben tot afbouw van de WIW-regeling. Vanaf 1 juli 2012 tot 5 maart 2016 wordt werknemer gedetacheerd. De arbeidsvoorwaarden bleven gehandhaafd. In het sociaal plan is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van de WIW-werknemer uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, zal eindigen. De gemeente heeft, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 oktober 2016. Werknemer verzoekt onder meer veroordeling van de Gemeente Den Haag tot betaling van de transitievergoeding van € 32.766,68 bruto.

Oordeel

Met ingang van 1 juli 2015 is het Besluit overgangsrecht transitievergoeding in werking getreden (hierna: het Besluit). De Gemeente Den Haag beroept zich op artikel 2 lid 1 van het Besluit, dat – voor zover hier van belang – inhoudt dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer die op grond van tussen de werkgever en verenigingen van werknemers vóór 1 juli 2015 gemaakte afspraken recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII lid 7 van het Overgangsrecht WWZ. Ingevolge lid 4 van artikel 2 van het Besluit is artikel 2 niet van toepassing indien de afspraken, bedoeld in lid 1, of onderdelen daarvan, na de inwerkingtreding van het Besluit zijn verlengd, gewijzigd of vervallen. Anders dan werknemer stelt, is het sociaal plan naar het oordeel van de kantonrechter niet komen te vervallen in 2012. Het karakter van het sociaal plan is immers dat werknemers die met ontslag

worden bedreigd, aanspraak kunnen maken op het sociaal plan. Het is daarom niet van belang of een werknemer aan een sociaal plan gebonden is, maar of hij hier rechten aan kan ontleen per 1 juli 2015. In dat geval is de werkgever ingevolge artikel 2 van het Besluit geen transitievergoeding verschuldigd. In het onderhavige geval staat vast dat het sociaal plan is opgesteld voor 1 juli 2015 en dat werknemer op grond van dit sociaal plan ook na 1 juli 2015 nog heeft gewerkt conform de zogenoemde doorwerkregeling en aldus aanspraak heeft gemaakt op het sociaal plan. Daarnaast geldt dat indien er voor werknemer op een zeker moment geen inlener meer was geweest, dat hij dan ingevolge artikel 6.7 van het sociaal plan was teruggevallen op de suppletierregeling die tot 1 september 2015 van toepassing was. Werknemer heeft voorts aangevoerd dat de doorwerkregeling niet kan worden aangemerkt als een voorziening in de zin van lid 1 van artikel 2 van het Besluit. De kantonrechter komt tot een ander oordeel. Weliswaar staat de doorwerkregeling als zodanig niet genoemd als voorziening in de toelichting bij het Besluit, maar uit de toelichting volgt niet dat een uitputtende opsomming van mogelijke voorzieningen is gegeven. De omstandigheid dat werknemer in het kader van de voorziening ook arbeid heeft moeten verrichten, leidt er – anders dan werknemer betoogt – niet toe dat van een voorziening geen sprake is. Het salaris dat werknemer voor zijn arbeid ontving, overtrof immers de werkelijke waarde van zijn arbeidsinzet. Door werknemer in de gelegenheid te stellen door te werken in plaats van het dienstverband per 1 juli 2012 te beëindigen, is werknemer in een aanzienlijk betere vermogenspositie komen te verkeren dan het geval zou zijn geweest bij einde dienstverband per 1 juli 2012, ook wanneer rekening wordt gehouden met zijn arbeidsinzet. Wanneer het dienstverband van werknemer per 1 juli 2012 was geëindigd, zou hij een beroep hebben moeten doen op een WW-uitkering. Bovendien heeft werknemer door nog een aantal jaren door te werken meer pensioen op kunnen bouwen, een betere positie op de arbeidsmarkt gegenereerd en zijn aanspraak op een eventuele WW-uitkering uit kunnen stellen, waardoor hij het gat tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd heeft verkleind. Onder deze omstandigheden is werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in een financieel gunstiger positie gekomen en is de doorwerkregeling als voorziening in de zin van artikel 2 lid 1 van het Besluit aan te merken. Een en ander leidt tot de slotsom dat werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding. De verzoeken worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:1591

Zaaknummer: 5615559 RP VERZ 16-50874

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: I. ter Stege en R.H. Jansen

Wetsartikelen: 7:673 BW en Besluit overgangsrecht transitievergoeding