

RECHTSPRAAK

gemeente c.s./werknemer

Arbeidsovereenkomst met banenpool. De inwerkingtreding van de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) brengt geen wijziging van formeel werkgeverschap met zich voor arbeidsovereenkomsten die voorafgaand aan de invoering van deze wet zijn gesloten.

Feiten

Werknemer is in 1991 op basis van een Arbeidsovereenkomst Banenpool in dienst getreden van Stichting Werkbij (hierna: Werkbij) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is per 1 juni 2016 door de gemeente (en niet door Werkbij) opgezegd, na daartoe toestemming te hebben verkregen van het UWV. De kantonrechter oordeelde in dit verband dat werknemer als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) vanaf 1998 niet meer in dienst was bij Werkbij maar bij de gemeente, zodat de arbeidsovereenkomst terecht door deze laatste is opgezegd. Voorts is evenwel geoordeeld dat werknemer zich met succes heeft beroepen op de aan hem toekomende ontslagbescherming als lid van de ondernemingsraad, zodat de opzegging door de gemeente is vernietigd met veroordeling van Werkbij tot doorbetaling van loon. Tegen dit laatste oordeel komen de gemeente c.s. thans in hoger beroep. Daarnaast is door werknemer incidenteel hoger beroep ingesteld tegen de beslissing dat hij vanaf 1998 niet meer in dienst is bij Werkbij maar bij de gemeente.

Oordeel

Artikel 24 WIW: geen terugwerkende kracht

Anders dan de kantonrechter, is het hof van oordeel dat noch uit de wettekst van de WIW noch uit de parlementaire geschiedenis ervan, met voldoende zekerheid kan worden afgeleid dat de invoering van de WIW tot gevolg heeft gehad dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Werkbij per 1 januari 1998 is omgezet in een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de gemeente. Daartoe is het volgende redengevend. Dat krachtens artikel 24 WIW de arbeidsovereenkomst met de banenpool thans wordt aangemerkt als een ‘dienstbetrekking op grond van de WIW’ – en dat onder het begrip ‘dienstbetrekking’ in de WIW wordt verstaan: een dienstbetrekking met de gemeente – betekent niet noodzakelijkerwijs dat de wetgever met voornoemd artikel heeft beoogd om reeds bestaande arbeidsovereenkomsten met een banenpool als werkgever te wijzigen. Uit de parlementaire geschiedenis volgt zulks evenmin. Op dit punt had het – gelet op de rechtszekerheid voor

betrokken werknemers – voor de hand gelegen dat de overgang van het werkgeverschap van de banenpool naar de gemeente expliciet in de wet zou zijn vermeld, maar ook hiervan is naar het oordeel van het hof geen sprake. Volgens het hof heeft de wetgever dan ook kennelijk bedoeld dat de gemeente louter vanaf de inwerkingtreding van de WIW de formele werkgever van WIW-werknemers zal worden. Daarnaast staat in de toelichting op de artikelen 23 en 24 WIW vermeld dat uitdrukkelijk geen sprake is van een ‘nieuwe arbeidsovereenkomst’, maar van een continuering van de bestaande arbeidsovereenkomst, en dat alle rechten en verplichtingen ongewijzigd van kracht blijven. Een wijziging van het formele werkgeverschap is hier dan ook moeilijk mee te rijmen. Voorts wordt geoordeeld dat de gemeente zich op geen enkel moment (afgezien van het aanvragen van de ontslagvergunning en het opzeggen van de arbeidsovereenkomst) als formele werkgever van werknemer heeft gedragen. Nu een duidelijke bepaling in de WIW over wijziging van werkgeverschap ontbreekt, en een duidelijke toelichting daarop in de parlementaire geschiedenis niet te vinden is, concludeert het hof dat niet kan worden aangenomen dat werknemer met ingang van 1 januari 1998 een arbeidsovereenkomst heeft met de gemeente in plaats van met Werkbij. Aldus slaagt het incidenteel hoger beroep en is het verzoek tot vernietiging van de opzegging toewijsbaar. Als gevolg hiervan behoeven de grieven die betrekking hebben op de ontslagbescherming van werknemer geen behandeling meer.

Vordering tot loondoorbetaling

De gemeente c.s. voeren voorts aan dat de kantonrechter ten onrechte geen gebruik heeft gemaakt van zijn bevoegdheid ex artikel 7:680a BW om de vordering tot loondoorbetaling van werknemer te matigen. Het hof verwerpt dit beroep. Het enkele feit dat werknemer de bedongen arbeid niet meer behoefde te verrichten is onvoldoende om te concluderen dat toewijzing van de loonvordering tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden als bedoeld in artikel 7:680a BW.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2496

Zaaknummer: 200.200.562/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, P. van der Kolk-Nunes en A.J.P. van Beurden

Advocaten: J.M.P. Blom en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:680a BW, 23 WIW en 24 WIW