

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 het dienstverband (eerder) was beëindigd.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1991 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 1 juli 2011 was werknemer 57 jaar oud. 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. De kantonrechter heeft bij beschikking van 15 februari 2017 het verzoek van werknemer tot betaling van een transitievergoeding van € 32.766,68 bruto afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Met ingang van 1 juli 2015 is het Besluit overgangsrecht transitievergoeding in werking getreden (hierna: het Besluit). De Gemeente heeft een beroep gedaan op het overgangsrecht WWZ, meer in het bijzonder artikel XXII lid 7 WWZ, nader uitgewerkt in het Besluit, en gesteld dat het Sociaal Plan en het Sociaal Uitvoeringsplan en de daarin opgenomen regeling oudere werknemers voldoen aan de vereisten van het overgangsrecht. Uit hoofde van deze lopende collectieve afspraak heeft werknemer recht op verschillende voorzieningen als bedoeld in artikel XXII zevende lid WWZ, aldus de Gemeente, waardoor bij opzegging van de arbeidsovereenkomst geen transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 lid 1 aanhef en

onder a BW is verschuldigd. Het is onbetwist dat het Sociaal Plan en het Sociaal Uitvoeringsplan in overleg met de vakbond en de ondernemingsraad tot stand zijn gekomen en erop gericht waren de negatieve gevolgen van de beëindiging van de WIW-regeling voor de gehele groep werknemers die dit betrof zo veel mogelijk te beperken. Over de vraag of een doorwerkregeling als in dit geding aan de orde kan worden gekwalificeerd als een voorziening in de zin van artikel XXII WWZ en artikel 2 Besluit, overweegt het hof als volgt. Het gaat er met name om of een voorziening de werkgever een op geld waardeerbaar bedrag kost dat gelijk is aan een eventuele transitievergoeding. De regeling heeft voor werknemer zowel de sociale als financiële gevolgen van het (reeds per 1 juli 2012 voorgenomen) ontslag zo veel mogelijk ondervangen: door de doorwerkregeling kon het ontslag per 1 juli 2012 immers worden voorkomen en zijn de gevolgen van een ontslag met het maximaal haalbare aantal jaren uitgesteld en tevens is de impact daarvan verminderd. Voor de kosten die de uitvoering van de regelingen uit het Sociaal Plan meebracht heeft de Gemeente een speciaal budget 'afbouw WIW' beschikbaar gesteld. Uit dit budget zijn naast de andere verplichtingen die de Gemeente uit hoofde van het Sociaal Plan had, de kosten verbonden aan de doorwerkregeling van voldaan. De Gemeente heeft onbetwist aangevoerd dat deze uitgaven de kosten van de transitievergoeding waarop aanspraak gemaakt zou kunnen worden ingevolge artikel 7:763 BW, zoals door werknemer berekend en gevorderd, in aanzienlijke mate hebben overtroffen. Dit alles leidt tot de slotsom dat de in het Sociaal Plan en Sociaal Uitvoeringsplan opgenomen doorwerkregeling voor werknemer is aan te merken als een voorziening in de zin van artikel 2 van het Besluit.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:4206

Zaaknummer: 200.214.460/01

Rechters: M.L.A. Filippini, H.M. Wattendorff en F. Damsteegt-Molier

Wetsartikelen: 24 WIW, 7:673 BW en 7:673b BW