

RECHTSPRAAK

werknemer/Gemeente Den Haag

De 'doorwerkregeling' in een gemeentelijk sociaal plan uit 2011 is niet gelijk aan 'een voorziening wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst' als bedoeld in artikel XXI lid 7 WWZ en artikel 2 Besluit overgangsrecht transitievergoeding, omdat de regeling niet ziet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer, maar enkel op beëindiging van de WIW-baan.

Feiten

Het gaat in deze zaak om de vraag of een door de Gemeente in het leven geroepen 'doorwerkregeling' in een sociaal plan uit 2011 op één lijn gesteld moet worden met een voorziening 'wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst' als bedoeld in artikel XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit overgangsrecht transitievergoeding (Stb. 2015, 172; hierna: het Besluit). In het kader van de afbouw ID- en WIW-banen heeft de Gemeente een Sociaal Plan opgenomen waarin met name oudere werknemers in plaats van ontslagen, zo veel als mogelijk geplaatst zouden worden bij inleners. Werknemer wordt op basis van deze regeling gedetacheerd bij Biesieklette tot maart 2016. Met toestemming van UWV heeft de Gemeente de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 oktober 2016. Werknemer heeft verzocht tot uitbetaling van de transitievergoeding (€ 32.766,68). De kantonrechter en het hof hebben dit verzoek afgewezen met een beroep op het overgangsrecht. Hoewel naar de letter van de wet hier geen sprake is van een 'voorziening wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst' is naar de geest van het besluit Overgangsrecht Transitievergoeding hiervan wel sprake.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Overgangsrecht transitievergoeding

Met ingang van 1 juli 2015 geldt de transitievergoeding. In het overgangsrecht van de WWZ en het Besluit overgangsrecht transitievergoedingen is een aantal bepalingen opgenomen die samenloop van bestaande regelingen en de transitievergoeding regelen. Deze bepalingen komen erop neer dat vergoedingen of voorzieningen waarop de werknemer ingevolge voor 1 juli 2015 gemaakte collectieve afspraken recht heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de periode van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016, in de plaats komen van de transitievergoeding. Hierop bestaan enkele uitzonderingen, die echter in dit geval niet

van toepassing zijn. Voor het onderhavige geval, waarin de arbeidsovereenkomst na 30 juni 2016 is geëindigd, is nog van belang dat de overgangsregeling (in afwijking van art. 2 lid 6 Besluit) ingevolge artikel 4 Besluit van toepassing is gebleven, omdat het verzoek om een ontslagvergunning is gedaan vóór 1 mei 2016. Het middel in het incidentele beroep voert op zichzelf terecht aan dat voor toepassing van de in artikel XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit opgenomen overgangsregeling niet vereist is dat de in die bepalingen bedoelde vergoeding of voorziening pas na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verstrekt wordt of haar werking heeft. Dat blijkt uit de in de nota van toelichting bij het Besluit (p. 4) genoemde voorbeelden van voorzieningen, zoals afspraken over om- of bijscholing, een outplacementtraject of het bieden van gelegenheid om onder werktijd naar ander werk te zoeken. De in de voornoemde bepalingen bedoelde vergoeding of voorziening kan dus op zichzelf ook verstrekt worden of haar werking hebben tijdens de loop van de arbeidsovereenkomst die beëindigd wordt. Het hof heeft het zojuist overwogene echter niet miskend. Beslissend in deze zaak is de omstandigheid dat, zoals ook uit de overwegingen van het hof volgt, de doorwerkregeling niet is getroffen met het oog op de beëindiging van arbeidsovereenkomsten van de Gemeente met werknemers als werknemer na 1 juli 2015. De doorwerkregeling is immers, als onderdeel van het Sociaal Plan en het Sociaal Uitvoeringsplan, in het leven geroepen in verband met de voorgenomen beëindiging van de WIW-banen met ingang van uiterlijk 1 juli 2012. Dat brengt mee dat de doorwerkregeling geen voorziening is 'wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst' als bedoeld in artikel XXII lid 7 WWZ. Deze wetsbepaling bevat immers een regeling van het overgangsrecht, die naar haar aard ziet op afspraken over een vergoeding of voorziening waarop recht wordt verkregen wegens een beëindiging van de arbeidsovereenkomst na inwerkingtreding van de WWZ. De omstandigheid dat de doorwerkregeling wel effect heeft gehad tot na de inwerkingtreding van de WWZ, neemt niet weg dat werknemer (evenals andere WIW-werknemers) op deze regeling aanspraak had wegens de voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2012, en dat de doorwerkregeling daarom niet kan worden aangemerkt als een voorziening in de zin van artikel XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit.

De vaststelling van het hof (in r.o. 4.12) dat de doorwerkregeling erop gericht was de financiële en sociale gevolgen van het voorgenomen ontslag per 1 juli 2012 te ondervangen, brengt immers mee dat geen sprake kan zijn van een voorziening in de zin van artikel 2 lid 1 Besluit, nu het Besluit (evenals art. XXII lid 7 WWZ waarop het Besluit gebaseerd is) slechts betrekking heeft op voorzieningen wegens een beëindiging van de arbeidsovereenkomst die plaatsvindt na 1 juli 2015. Anders dan het hof heeft aangenomen, is dat ook in overeenstemming met de ratio van artikel XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit, aangezien deze bepalingen tot doel hebben dubbele betalingen te voorkomen, dat wil zeggen betalingen (vergoedingen of voorzieningen) die beide verband houden met een door de WWZ beheerste beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De aanspraak van werknemer op de doorwerkregeling is echter niet ontstaan wegens een door de WWZ beheerste beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Van een 'dubbele betaling' zoals het Besluit die beoogt te voorkomen, is dan ook geen sprake.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-01-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:28

Zaaknummer: 18/00112

Rechters: M.V. Polak, M.J. Kroeze en C.H. Sieburgh

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en K. Teuben

Wetsartikelen: 7:673 BW, XXI lid 7 Wwz en 2 Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding