

RECHTSPRAAK

Werknemer kan niet als ambtenaar worden aangemerkt. Cao SGO is van toepassing op werknemer op grond van artikel 8a lid 2 Waadi. Bovenwettelijke uitkeringsrechten uit deze cao vallen niet onder de WNT-norm.

Feiten

De Gemeenschappelijke Regeling Zuid-Kennemerland (hierna: de GR Paswerk) is een publiekrechtelijke rechtspersoon waaraan de gemeenten Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort deelnemen. De GR Paswerk is verantwoordelijk voor het uitvoeren van taken op het gebied van sociale werkvoorziening. Personeel WZK B.V. houdt zich onder meer bezig met het aannemen, recruter en detacheren van personeel. De GR Paswerk is 100% aandeelhouder van Personeel WZK. Werknemer heeft op 8 april 2005 met Werkpas B.V. (de rechtsvoorganger van Personeel WZK) een arbeidsovereenkomst voor drie jaar gesloten. Vanuit Werkpas B.V. is werknemer gedetacheerd bij de GR Paswerk. Bij bestuursbesluit van 31 maart 2005 is werknemer met ingang van 13 juni 2005 tot algemeen directeur van de GR Paswerk benoemd. Bij brief van 12 juli 2007 is de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 januari 2007 ondergebracht bij Personeel WZK. Werknemer is op basis van detachering werkzaam gebleven als algemeen directeur bij de GR Paswerk en is tegelijkertijd bestuurder (directeur) van Personeel WZK geworden. Bij brief van 12 juni 2009 heeft werknemer aan de voorzitter van het bestuur van de GR Paswerk onder meer geschreven dat hij 'op 12 juli 2007 formeel in dienst is getreden bij de WZK BV'.

Vanaf 1 januari 2020 is de cao SGO op het personeel van de GR Paswerk van toepassing. De cao SGO is een een-op-een omzetting van de CAR/UWO die bij de gemeenten en de GR vóór 1 januari 2020 van toepassing was. Deze cao SGO biedt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanvulling op een werkloosheidsuitkering recht op een aanvullende uitkering. De kosten van deze uitkeringen komen voor rekening van de werkgever. Werknemer is topfunctionaris in de zin van de WNT. Partijen hebben een onderzoeksrapport van K Plus V uit 2018 overgelegd waarin de resultaten zijn beschreven van een onderzoek dat is uitgevoerd op verzoek van de SW-brancheorganisatie CEDRIS naar de beloningen van sociale werkvoorziening directeurs. Uit dit onderzoek volgt dat in 53 van de 71 onderzochte gevallen de CAR/UWO op de directeur van toepassing is. Partijen hebben de kantonrechter verzocht de volgende vragen te beantwoorden: (1) Geldt de cao SGO voor werknemer? en (2) Als deze vraag bevestigend wordt beantwoord, vloeien de in de cao SGO beschreven uitkeringsrechten ten aanzien van werknemer rechtstreeks, dwingend en eenduidig voort uit een wettelijk voorschrift, een collectieve arbeidsovereenkomst of een andere collectieve

regeling en dienen deze uitkeringsrechten gelet op de WNT in zijn geval niet als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband te worden beschouwd?

Oordeel

Geldt de cao voor werknemer?

De eerste vraag die voorligt, is of werknemer als ambtenaar tot 1 januari 2020 in dienst was bij de GR Paswerk. Anders dan werknemer is de kantonrechter van oordeel dat in de onderhavige situatie geen sprake is van een ambtenaarsverhouding. De bestuursvergadering van 31 maart 2005 waarin werknemer is benoemd tot directeur van de GR Paswerk kan naar het oordeel van de kantonrechter niet gelijkgesteld worden met een aanstellingsbesluit. Tegelijkertijd met de benoeming van werknemer op 31 maart 2005 is een arbeidsovereenkomst tussen Personeel WZK en werknemer gesloten. Werknemer wist dat aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst met Personeel WZK een duidelijk doel ten grondslag lag, namelijk dat al het personeel bij GR Paswerk in 2005 in verband met financiële omstandigheden werkzaam was op detacheringsbasis. Hij heeft de arbeidsovereenkomst in 2005 ook ondertekend en in 2007 ingestemd met de omzetting van deze arbeidsovereenkomst van Werkpas B.V. naar Personeel WZK. Dat werknemer (zelf ook wist dat hij) een arbeidsovereenkomst had en geen ambtelijke aanstelling, volgt ook uit zijn brief van 12 juni 2009. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de rechtsverhouding tussen partijen kwalificeert als een civielrechtelijke betrekking. Omdat werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met Personeel WZK, is de cao SGO niet rechtstreeks op hem van toepassing, omdat Personeel WZK niet onder de reikwijdte van artikel 1.2 van de cao valt. Personeel WZK is ook niet op grond van artikel 14 Wet op de cao gehouden om de cao SGO ten opzichte van werknemer na te komen. Daarbij bevat de arbeidsovereenkomst geen incorporatiebeding op grond waarvan de cao SGO op werknemer van toepassing is.

Artikel 8a lid 2 Waadi

Vervolgens ligt de vraag voor of werknemer via artikel 8a lid 2 Waadi recht heeft op de bovenwettelijke uitkeringsrechten uit de cao SGO. De kantonrechter overweegt dat artikel 8a lid 2 Waadi in het leven is geroepen voor werknemers die voor opdrachtgevers werken die geen personeel hebben in de functie die de ter beschikking gestelde arbeidskracht vervult. In dat geval moet het werk dat de arbeidskracht verricht, worden vergeleken met werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector. De functie van werknemer is directeur van een sociale werkvoorzieningsorganisatie. Daarom moet vergeleken worden welke arbeidsvoorwaarden gelden voor directeurs van andere sociale werkvoorzieningsorganisaties. Uit het rapport van K Plus V uit 2018 kan afgeleid worden dat de cao SGO op circa 70% van de directeurs van sociale werkvoorzieningsorganisaties wordt toegepast. Daarmee heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aangetoond dat het in de sector gebruikelijk is dat voor de functie van algemeen directeur de cao SGO wordt gevolgd. Dat bovenwettelijke uitkeringen uit de cao SGO vallen onder 'arbeidsvoorwaarden' in de zin van artikel 8a lid 2 Waadi is zonder meer duidelijk. De

kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat werknemer op grond van artikel 8a lid 2 Waadi aanspraak kan maken op de bovenwettelijke uitkeringen van de cao SGO.

Bovenwettelijke uitkering en WNT

De laatste vraag die voorligt, is of de uit de cao SGO beschreven uitkeringsrechten via de toepassing van artikel 8a lid 2 Waadi vallen onder of uitgezonderd zijn van de 'uitkering wegens beëindiging van het dienstverband' als bedoeld in de WNT en door de WNT genormeerd worden. Iedere uitkering die is gerelateerd aan het ontslag valt in beginsel onder de WNT-norm, tenzij het gaat om een uitkering die, gelet op artikel 4 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT, *rechtstreeks, dwingend en eenduidig* voortvloeit uit een wettelijk voorschrift, een collectieve arbeidsovereenkomst of een andere collectieve regeling. Rechtstreeks, dwingend en eenduidig impliceert, gelet op de toelichting op artikel 4 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT, dat alleen die uitkeringen worden uitgezonderd waarbij partijen geen invloed hebben op de hoogte ervan. Vaststaat dat werknemer geen invloed heeft (gehad) op de toepasselijkheid en de hoogte van de uitkeringsrechten. De kantonrechter concludeert dan ook dat de bovenwettelijke uitkeringsrechten die voortvloeien uit de cao SGO niet onder de WNT-norm vallen, ook niet als de aanspraak daarop via artikel 8a lid 2 Waadi is verkregen, aangezien er sprake is van een rechtstreeks, dwingend en eenduidig uit een wettelijk voorschrift voortvloeiende ontslaguitkering.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11632

Zaaknummer: 8693885 AO VERZ 20-127

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R. van Arkel

Wetsartikelen: 14 WCAO, 8a lid 2 Waadi, 1.1 WNT en 4 Uitvoeringsregeling WNT