

RECHTSPRAAK

Uitleg overgangsrecht WNRA. Ontslagbesluit genomen vóór 1 januari 2020 maar de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats per 1 maart 2020. Ontslagbesluit heeft alle kenmerken van een opzegging. Recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is van 1 oktober 1983 tot 1 maart 2020 werkzaam geweest bij de Gemeente Utrecht (hierna: de Gemeente). Hij is op 25 februari 2017 uitgevallen wegens ziekte en hierna langdurig arbeidsongeschikt gebleven. Bij besluit van 16 december 2019 heeft de Gemeente werknemer per 1 maart 2020 eervol ontslag verleend wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt. Dat bezwaar richtte zich niet tegen het ontslag, maar tegen het feit dat in het besluit niet is bepaald dat hij recht heeft op een transitievergoeding. De Gemeente heeft bij beslissing op bezwaar besloten dat het besluit tot ontslag zonder toekenning van een transitievergoeding op de juiste juridische en feitelijke grondslagen is genomen en dat het besluit ook voldoende gemotiveerd en voldoende zorgvuldig tot stand is gekomen. Het gaat in deze zaak om de vraag of werknemer recht heeft op een transitievergoeding in de zin van artikel 7:673 BW. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer tot toekenning van zo'n vergoeding afgewezen. Werknemer is het daar niet mee eens.

Oordeel

Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Het overgangsrecht is geregeld in de artikelen 14 tot en met 17 van de bij die wet gewijzigde Ambtenarenwet 2017 (AW 2017). Het geschil in deze zaak gaat over de vraag hoe dit overgangsrecht moet worden uitgelegd in de situatie waarin het ontslagbesluit is genomen vóór 1 januari 2020 en het ontslag zijn effect krijgt na die datum. Artikel 14 lid 1 AW 2017 bepaalt dat de aanstelling van een ambtenaar van rechtswege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Tussen partijen is niet in discussie dat de aanstelling van werknemer op 1 januari 2020 nog bestond, zodat de omzetting van rechtswege ook voor hem geldt. Het ontslagbesluit van 16 december 2019 doet daaraan niet af. Op grond van dat besluit zou de aanstelling per 1 maart 2020 eindigen, maar was die dus nog niet geëindigd op het moment van inwerkingtreding van de Wnra. Anders dan de Gemeente heeft aangevoerd is de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer op 1 maart 2020 het rechtsgevolg (en dus niet het feitelijke gevolg) van het ontslagbesluit dat op

16 december 2019 is genomen, maar dat pas op 1 maart 2020 is geëffectueerd. Artikel 16 AW 2017 is in dit geval niet van toepassing. Daarin staat dat een voor 1 januari 2020 genomen besluit (in dit geval het ontslagbesluit van 16 december 2019) zijn werking behoudt (lid 1) en dat ten aanzien van de mogelijkheid om bezwaar te maken of beroep in te stellen en op lopende bezwaar- en beroepsprocedures het oude recht van kracht blijft (lid 2). Lid 2 ziet dus alleen op het procesrecht, zo blijkt duidelijk uit de formulering daarvan. Werknemer heeft berust in het ontslag, zo stelt ook de Gemeente, en het ontslagbesluit is dus geen onderwerp van een procedure van beroep of bezwaar. Dat betekent dat artikel 16 AW 2017 in dit geval geen betekenis heeft. Uit het door de Gemeente genoemde voorbeeld, zoals uitgewerkt in de memorie van toelichting bij de AW, volgt niets anders. Daarin wordt benoemd dat als een ontslagbesluit van vóór de inwerkingtreding van de wet daarna met terugwerkende kracht wordt vernietigd, de (door de vernietiging herleefde) aanstelling alsnog wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst. Dat is een (logische) uitwerking van artikel 14 AW 2017 en een situatie die zich hier niet voordoet. Het hof concludeert dat de aanstelling is omgezet in een arbeidsovereenkomst en dat werknemer ontvankelijk is in zijn verzoek. Op grond van artikel 7:673 lid 1 onder a BW heeft de werknemer recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd. Op 16 december 2019 was het nemen van een ontslagbesluit voor de Gemeente de enige mogelijkheid om de aanstelling te beëindigen, omdat de Wnra nog niet in werking was getreden. Het hof oordeelt dat het ontslagbesluit alle kenmerken heeft van een opzegging: het gaat om een door de Gemeente als werkgever eenzijdig genomen besluit, gericht op het einde van de aanstelling, die per 1 januari 2020 is omgezet in een arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat het hof dit besluit aanmerkt als een opzegging in de zin van artikel 7:673 lid 1 onder a sub 1 BW. De Gemeente heeft zich tijdens de mondelinge behandeling nog beroepen op het overgangsrecht van de Wet arbeidsmarkt in balans. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Omdat dit verweer te laat is aangevoerd laat het hof dit buiten beschouwing. Het hof oordeelt dus dat de Gemeente de transitievergoeding aan werknemer moet betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:7123

Zaaknummer: 200.291.000

Rechters: A.E.F. Hillen, A.A. van Rossum en J.H. Kuiper

Advocaten: S. Karakaya-Pilavci en A.M. Leenders

Wetsartikelen: 7:673 BW, 14 AW 2017 en 16 AW 2017