

RECHTSPRAAK

werknemer/Gemeente Den Haag

De in het Sociaal Plan opgenomen doorwerkregeling is geen gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b lid 1 BW. Toekennen transitievergoeding daarnaast niet in strijd met redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werknemer is op 1 september 1992 in dienst getreden van de Gemeente. Werknemer trad in dienst op basis van een Banenpoolregeling, een regeling om ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ een kans op betaald werk te geven. De arbeidsovereenkomst van werknemer is per 1 januari 1998 van rechtswege gewijzigd in een dienstbetrekking in het kader van de WIW. Per 1 januari 2014 werd de arbeidsovereenkomst door inwerkingtreding van de Wet Werk en Bijstand (hierna: WWB) vanaf dat moment gekwalificeerd als re-integratievoorziening. Op 16 november 2010 heeft het college van B&W van de Gemeente besloten tot afbouw van de WIW-banen per uiterlijk 1 juli 2012. Een aanvankelijk plan van aanpak voorzag erin dat ook WIW-werknemers ouder dan 55 jaar (onder wie werknemer) per 1 juli 2012 zouden afvloeien, onder toekenning van een suppletierегeling ter hoogte van 90 procent van het door het UWV vastgestelde dagloon. Werknemers die over een inlener beschikten en de werkzaamheden wilden continueren konden kiezen voor een zogeheten ‘doorwerkregeling’. De regeling(en) werd(en) opgenomen in het Sociaal Plan. Werknemer heeft gebruikgemaakt van de doorwerkregeling. Omdat werknemer op 22 mei 2017 62 jaar zou worden (in het sociaal plan was opgenomen dat de arbeidsovereenkomst uiterlijk op 62-jarige leeftijd van de werknemer eindigt), heeft de Gemeente een ontslaaanvraag ingediend, die door het UWV is verleend. De arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen 31 juli 2017. In eerste aanleg heeft werknemer betaling van de transitievergoeding gevorderd, hetgeen door de kantonrechter is afgewezen. De kantonrechter heeft hiertoe overwogen in de omstandigheden aanleiding te vinden om het leeftijdsontslag van de groep werknemers van wie werknemer deel uitmaakt, op één lijn te stellen met ontslag op de overeengekomen leeftijd als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub b BW. Werknemer komt op tegen deze beschikking.

Oordeel

Gelijkwaardige voorziening

Het primaire verweer van de Gemeente is dat sprake is van een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b lid 1 BW. Werknemer stelt hiertegen dat dit artikel toepassing mist

omdat deze bepaling alleen betrekking heeft op (collectieve) afspraken tussen werkgevers en werknemers die na 1 juli 2015 tot stand zijn gekomen. Afspraken van voor 1 juli 2015, zoals het Sociaal Plan, worden bestreken door de uit artikel XXII lid 7 Wwz voortvloeiende overgangsregeling in het Besluit overgangsrecht transitievergoeding (hierna: het Besluit). Naar het oordeel van het hof is dit niet juist, omdat het op 1 juli 2015 in werking getreden artikel 7:673b BW ingevolge artikel XXII lid 1 Wwz van toepassing is op de beëindiging van een arbeidsovereenkomst die op of na 1 juli 2015 in gang is gezet. Het moment van totstandkoming van het Sociaal Plan is niet relevant. Artikel 7:673b BW is dan ook van toepassing. Werknemer voert echter terecht aan dat de doorwerkregeling geen gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b lid 1 BW is. Het recht van de werknemer op een transitievergoeding hangt samen met en ontstaat op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat kan niet worden gezegd van de doorwerkregeling omdat zij naar haar aard geen voorziening vormt waarop werknemer aanspraak kreeg wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die immers is voortgevloeid uit de doorwerkregeling zelf. De aanspraak van werknemer op de doorwerkregeling is daarnaast niet ontstaan wegens een door de Wwz beheerste beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bereiken overeengekomen leeftijd in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub b BW

Daarnaast kan ook artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub b BW geen toepassing vinden. Onder overeengekomen leeftijd in artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub b BW moet worden verstaan een overeengekomen pensioengerechtigde leeftijd c.q. pensioenleeftijd. Daarvan is in deze zaak geen sprake omdat de doorwerkregeling niet voorziet in een pensioenregeling (of een vervangend inkomen) volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst met ingang van het bereiken van de 62-jarige leeftijd van de WIW-werknemer.

Redelijkheid en billijkheid

De Gemeente heeft daarnaast een aantal omstandigheden naar voren gebracht op grond waarvan zij meent dat het toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hierbij meent zij onder meer dat sprake is van dubbelbetaling, omdat zij ten tijde van het vaststellen van het Sociaal Plan nog geen rekening kon houden met de invoering van de transitievergoeding. Het hof volgt de Gemeente hier niet in. Aan de doorwerkregeling en de transitievergoeding liggen verschillende aanleidingen en overwegingen ten grondslag en er wordt dus niet twee keer voor hetzelfde betaald. Het hof vernietigt de beschikking en veroordeelt de Gemeente tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:285

Zaaknummer: 200.233.556

Rechters: H.J. van Kooten, C.J. Frikkee en M.D. Ruizeveld

Advocaten: E. Spijker en F.W. van Herk

Wetsartikelen: 6:2 lid 2 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:673b lid 1 BW