

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op aanvulling van zijn WW-uitkering door voormalig werkgever op grond van de cao Rijk. Werknemer is na uitdiensttreding in dienst getreden bij een gemeente en niet bij een stichting. Geen schijnconstructie.*Feiten*

Werknemer is vanaf 2002 in dienst bij een rechtsvoorganger van werkgever, een zelfstandig bestuursorgaan. Naar aanleiding van een fusie per 1 januari 2014 is de functie van werknemer komen te vervallen. Werknemer is aangewezen als “verplicht” van-werk-waar-werkkandidaat (hierna: VWNW-kandidaat). Vanaf 30 april 2015 tot en met oktober 2017 is aan werknemer politiek verlof toegekend, omdat hij wethouder was bij gemeente X. Na zijn politiek verlof herleefde het VWNW-traject bij werkgever. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met werkgever per 1 maart 2020 opgezegd. Per 1 maart 2020 is werknemer een arbeidsovereenkomst aangegaan met de gemeente Y. Onderaan de arbeidsovereenkomst tussen de gemeente en werknemer is bepaald dat de arbeidsovereenkomst in 2020 wordt overgenomen door stichting Z (hierna: de Stichting). Werknemer heeft bij werkgever aangegeven dat hij gebruik wil maken van de salarisgarantie zoals bedoeld in hoofdstuk 14 van cao Rijk. Nadat hij zijn nieuwe arbeidsovereenkomst had overgelegd heeft werkgever aan werknemer een bedrag toegekend van € 65.583,60 bruto aan salarisgarantie. Snel na 1 maart 2020 is er een vertrouwensbreuk ontstaan tussen werknemer en het bestuur van de Stichting. In haar brief van 25 juni 2020 verzoekt de gemachtigde van werknemer werkgever om aan werknemer een aanvulling op zijn WW-uitkering toe te kennen zoals geregeld in artikel 14.3 van de cao Rijk. Werkgever heeft het standpunt ingenomen dat werknemer geen aanspraak kan maken op aanvulling op zijn WW-uitkering, omdat zijn nieuwe werkgever, de gemeente, is aangesloten bij ABP en werknemer alleen recht heeft op een aanvulling als hij een arbeidsovereenkomst sluit met een werkgever die *niet* is aangesloten bij ABP. Op 31 juli 2020 is een vaststellingsovereenkomst gesloten tussen de gemeente en werknemer. Daarin is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst tussen de gemeente en werknemer per 1 oktober 2020 eindigt, dan wel met ingang van de dag dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de Stichting een aanvang neemt, indien en voor zover deze datum na 1 oktober 2020 is gelegen. Op 1 juli 2021 is een arbeidsovereenkomst tussen de Stichting en werknemer tot stand gekomen; enkele dagen later, op 5 juli 2021, is werknemer met de Stichting een vaststellingsovereenkomst overeengekomen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2022. Werknemer heeft werkgever op 9 december 2021 nogmaals verzocht om aan hem een aanvulling op zijn WW-uitkering toe te kennen. Dit heeft werkgever wederom afgewezen. In deze procedure vordert werknemer onder meer een verklaring voor recht dat

werkgever onrechtmatig handelt, te weten in strijd met de cao Rijk, door werknemer geen aanspraak op basis van artikel 14.3 cao Rijk toe te kennen. In deze zaak staat de vraag centraal of werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de Stichting, die niet is aangesloten bij ABP of met de gemeente, die wel is aangesloten bij ABP.

Oordeel

Werknemer heeft als VWNW-kandidaat zijn baan bij werkgever opgezegd en een arbeidsovereenkomst gesloten met de gemeente. Op basis van deze arbeidsovereenkomst heeft werkgever aan hem op grond van artikel 14.3 cao Rijk een salarisgarantie van € 65.583,60 bruto uitgekeerd. De gemeente is aangesloten bij ABP en in de situatie van werknemer is dus niet voldaan aan de voorwaarden van artikel 14.3 cao Rijk om aanvulling op zijn WW-uitkering te krijgen. Dat werknemer en de gemeente wellicht andere bedoelingen hadden en dat dit ook valt af te leiden uit afwijkende bepalingen in de arbeidsovereenkomst, maakt nog niet dat er dus een arbeidsovereenkomst met de Stichting is gesloten. Dat er op een later moment wel een arbeidsovereenkomst met de Stichting tot stand is gekomen, maakt dit ook niet anders. Toen was werknemer immers al uit dienst bij werkgever en geen VWNW-kandidaat meer. Het gaat om de arbeidsovereenkomst die werknemer heeft gesloten toen hij als VWNW-kandidaat bij werkgever wegging naar een andere werkgever. De conclusie is dat dit de gemeente is. De stelling van werknemer dat het gezag van de arbeidsverhouding bij de Stichting lag, is in zoverre opmerkelijk dat de Stichting nog helemaal niet bestond. Uit de overgelegde stukken blijkt dat er sprake is van een arbeidsverhouding op grond waarvan werknemer bij de gemeente in dienst is, maar ten behoeve van de nog op te richten Stichting werkt. Dat er sprake was van een schijnconstructie, zoals werknemer stelt, is niet gebleken. Werknemer heeft geen althans onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat het niet toepassen van de hardheidsclausule een onrechtmatige daad oplevert.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5750

Zaaknummer: 10500604 UC EXPL 23-3167

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: L.M. Burger en E.M. Schoonderbeek

Wetsartikelen: 6:162 BW