

Bovenwettelijke uitkeringen en de transitievergoeding

Ons kantoor behandelt zowel ambtenarenzaken als civiele zaken. Als geen ander kennen de advocaten van Capra de overeenkomsten, maar ook de verschillen tussen beide rechtsgebieden. Hoewel de verschillen steeds kleiner worden en zelfs wel gezegd mag worden dat deze grotendeels zijn verdwenen, zijn er tot op heden twee verschillen die in ontslagzaken altijd duidelijk worden: de bovenwettelijke uitkeringen en de transitievergoeding.

Bovenwettelijke uitkeringen

Het merendeel van de ambtelijke rechtsposities kent een bovenwettelijke uitkering. Wordt een ambtenaar werkloos en ontstaat er een aanspraak op een werkloosheidsuitkering, dan kan er eveneens een aanspraak op een bovenwettelijke uitkering ontstaan. Deze bovenwettelijke uitkering vult de hoogte van de werkloosheidsuitkering in hoogte en/of duur aan.

Hoe hoog de aanvulling is en hoe lang deze duurt, verschilt sterk per sector. In de sector Gemeenten is de vraag of een aanspraak op een bovenwettelijke uitkering ontstaat afhankelijk van de reden van ontslag. Ontstaat een aanspraak op een aanvullende uitkering – een uitkering die de werkloosheidsuitkering in duur aanvult – dan zijn de leeftijd van de ambtenaar en de duur van het dienstverband in de gemeentelijke sector (dus niet alleen bij de gemeente die de ambtenaar ontslaat) bepalend.

Een ambtenaar die wordt ontslagen in de sector Rijk en die een werkloosheidsuitkering krijgt, heeft altijd recht op een bovenwettelijke uitkering. De duur van deze uitkering bedraagt drie maal de duur van de werkloosheidsuitkering.

De CAO NU, de CAP, de SAW, de CAO UMC, de CAO Ambulancezorg en het BARP – om maar eens een paar ambtelijke rechtsposities op te sommen – kennen allemaal eigen bepalingen. Het is dus van belang om steeds te kijken naar de geldende rechtspositie bij de beantwoording van de vraag op welke uitkering een ontslagen ambtenaar aanspraak heeft.

De ambtenaar en de transitievergoeding

Een ambtenaar die wordt ontslagen – of diens advocaat – stelt zich niet zelden op het standpunt dat een transitievergoeding moet worden toegekend. De transitievergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 BW is echter niet van toepassing op ambtenaren. Dit

is geregeld in artikel 7:615 BW. Een ambtenaar die denkt dat een ontslag behalve een uitkering ook nog een bedrag ineens oplevert, komt bedrogen uit, maar niet altijd.

Ik merkte al op dat de verschillen tussen het ambtenarenrecht en het civiele arbeidsrecht steeds kleiner zijn geworden. In sommige ambtelijke rechtspositieregelingen heeft de transitievergoeding zijn intrede al gedaan.

De CAO Nederlandse Universiteiten (CAO NU) kent in artikel 8.15 de transitievergoeding. In dit artikel is geregeld dat de transitievergoeding met ingang van 1 januari 2018 ook geldt voor openbare universiteiten. Kort gezegd: ambtenaren in deze sector hebben ook aanspraak op een transitievergoeding. De vergoeding is overigens niet verschuldigd indien het vaste dienstverband wordt beëindigd wegens bedrijfseconomische redenen en de werknemer aanspraak maakt op een bovenwettelijke uitkering. Wanneer de medewerker afstand doet van deze bovenwettelijke uitkering kan daarentegen alsnog aanspraak worden gemaakt op de transitievergoeding.

Ook in de rechtspositieregeling van de Waterschappen, de SAW, is de transitievergoeding opgenomen. De ambtenaar die is ontslagen wegens onverenigbaarheid van karakter heeft recht op een transitievergoeding (artikel 8.10, lid 4 SAW). Toen dit artikel in 2016 werd ingevoerd, vervielen de aanspraken op een bovenwettelijke uitkering bij de meeste ontslaggronden. Toen al werd gesproken over de start van de normalisering.

Wat verandert er na de normalisering?

Na de normalisering is het Burgerlijk Wetboek van toepassing op de genormaliseerde arbeidsrelatie. Dit betekent dat boek 7, titel 10 BW geldend recht is en dus ook het in deze titel opgenomen artikel 7:673 BW: de transitievergoeding. De ambtenaar-werknemer heeft bij een ontslag dus aanspraak op een transitievergoeding. De juristen onder ons zullen uiteraard aanstoot nemen aan deze ongenueanceerde stelling, want inderdaad, er zijn uiteraard uitzondering. De meest sprekende voorbeelden zijn vanzelfsprekend het ontslag op staande voet of de werknemer die zelf ontslag neemt.

De vraag die echter met enige regelmaat wordt gesteld is of de genormaliseerde ambtenaar naast een transitievergoeding ook aanspraak heeft op een bovenwettelijke uitkering. De beantwoording van deze vraag zal afhangen van wat hierover is geregeld in de nieuw tot stand te brengen CAO's. In de CAO's worden immers afspraken gemaakt over bovenwettelijke uitkeringen en de vraag of, en zo ja, wanneer hierop een aanspraak ontstaat.

De cao Gemeenten en de transitievergoeding

Sinds 22 november 2018 is de concepttekst van de cao Gemeenten bekend. We wisten al dat de nieuwe cao slechts een technische omzetting zou zijn. De oude aanspraken zouden blijven bestaan. Dit deed bij velen al de vraag opkomen: krijgt een ambtenaar in de sector Gemeenten na zijn ontslag dan aanspraak op een transitievergoeding? Het antwoord is: ja. Helemaal definitief is dit echter nog niet.

In de ledenbrief die op hetzelfde moment is verspreid als de concept-test van de cao is het volgende opgenomen. "Bij boventalligheid en ontslag bij disfunctioneren kent de cao Gemeenten een re-integratieperiode. Het Burgerlijk Wetboek kent de transitievergoeding: een ontslagvergoeding gebaseerd op inkomen en arbeidsverleden. De VNG en de vakbonden hebben de intentie om ervoor te zorgen dat er niet een stapeling ontstaat van de van-werk-naar-werk afspraak en de transitievergoeding. Een gezamenlijke werkgroep geeft hierover uiterlijk 1 maart 2019 advies."

Wordt de tekst zoals die nu bekend is niet aangepast, dan betekent dit in de sector Gemeenten dat bij een ontslag wegens reorganisatie of disfunctioneren zowel een aanspraak op een van-werk-naar-werk of een re-integratie-traject ontstaat, als een aanspraak op een transitievergoeding.

Zoals al aangegeven ontstaat de aanspraak op een transitievergoeding ook bij andere ontslaggronden. Wordt de [Wet Arbeidsmarkt in Balans \(WAB\)](#) ingevoerd, dan betekent dit dat het recht op een transitievergoeding onmiddellijk ontstaat na de beëindiging van het dienstverband, ook bij een dienstverband van minder dan twee jaar. Een ambtenaar-werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft dan naast een aanspraak op een werkloosheidsuitkering een aanspraak op een transitievergoeding. Een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling die van rechtswege eindigt komt deze aanspraak niet toe. De ambtenaar moet genoeg nemen met slechts een aanspraak op een werkloosheidsuitkering.

De cao Gemeenten en de bovenwettelijke uitkeringen

Het is al gezegd. De nieuwe cao Gemeenten is een technische omzetting. Voor zover mogelijk zijn de bepalingen uit de CAR/UWO omgezet naar de nieuwe cao. Een eerste globale lezing van de cao-tekst zal dan ook een feest van herkenning zijn.

In het nieuwe hoofdstuk 10 zijn de uitkeringen geregeld. Dit hoofdstuk vertoont grote gelijkens met het thans nog geldende hoofdstuk 10d CAR/UWO. Ook het nieuwe hoofdstuk 10 kent een aanvullende, na-wettelijke en reparatie-uitkering. Het lijkt er dan

ook op dat de oude uitkeringsrechten in de nieuwe cao ongewijzigd terugkeren. Maar is dat zo?

Voor de reparatie-uitkering is dit inderdaad het geval. De reparatie van de in 2015 doorgevoerde versoering van de duur van de werkloosheidsuitkering komt ook in de nieuwe cao terug. Ook de aanvullende en na-wettelijke uitkeringen zijn in de nieuwe cao Gemeenten opgenomen. In hoofdstuk 10 cao Gemeenten is geregeld dat de oud-werknemer die recht heeft op een werkloosheidsuitkering, en waar het dienstverband na ommekomst van de re-integratiefase is opgezegd wegens reorganisatie of disfunctioneren, recht heeft op zowel een aanvullende als een na-wettelijke uitkering (artikel 10.1 en 10.5 cao Gemeenten).

Betekent dit dat medewerkers in de sector Gemeenten van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens verstoorde verhoudingen geen aanspraak hebben op een aanvullende en na-wettelijke uitkering? Het lijkt er wel op. De transitie- en billijke vergoeding kan in die gevallen uitkomst bieden. Maar of dit in alle zaken betekent dat ambtenaar-werknemers dezelfde aanspraken behouden als ze hadden toen ze nog ambtenaar waren, is de vraag. Zoals juristen wel vaker zeggen: dat hangt ervan af en is sterk afhankelijk van de specifieke feiten en omstandigheden, zoals leeftijd en dienstduur van de medewerker in kwestie, maar ook van de vraag hoe goed, of anders gezegd, slecht het dossier is.

Tot slot

Hoe bovenstaande vragen worden beantwoord in andere sectoren laat zich aanzien. Ook binnen de sector Rijk is het de ambitie om de concepttekst de eerste privaatrechtelijke cao Rijk voor 1 januari 2019 bekend te maken. Dan resteert nog ruim een maand. We wachten (opnieuw) af en houden u op de hoogte.

[Maartje Rutten](#)

JTVcCHRfdmllidyUyMGikJTNEJTlyN2E1MDU4M2VjbyUyMiU1RA==

Copyright 2019 Capra Advocaten - [Privacybeleid](#)