

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Weliswaar zou strikte toepassing van de WNT met zich brengen dat werkgever onverschuldigd heeft betaald (maximale vergoeding bestuurder van € 75.000 overschreden), maar dat doet in dit geval geen recht aan antimisbruikbepaling WNT. Geen afspraken over non-activiteit bestuurder.

Werknemer is tussen 1 november 2002 en 1 februari 2014 werkzaam bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van bestuurder. Met ingang van 6 september 2013 is werknemer door de raad van toezicht ontheven van zijn taken en geschorst. Werknemer heeft tegen zijn schorsing geprotesteerd. Partijen hebben op 12 november 2013 een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft werknemer een ontslagvergoeding van € 75.000 betaald. Werkgeefster maakt thans aanspraak op terugbetaling van een bedrag van € 70.811 wegens onverschuldigde betaling, omdat indertijd in strijd is gehandeld met artikel 2.10 lid 3 WNT, inhoudende dat werknemer vanaf 6 september 2013 geen werkzaamheden heeft verricht en er zodoende een periode van (bezoldigde) vrijstelling van werkzaamheden tot het einde van het dienstverband heeft plaatsgevonden, welke bezoldiging moet worden gezien als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband en daarmee het maximum uit te keren bedrag in het kader van de WNT overschrijdt, aldus werkgeefster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het loon dat tijdens de onvrijwillige op non-actiefstelling is doorbetaald telt in het onderhavige geval niet mee voor het WNT-maximum. Een op non-actiefstelling komt immers voor rekening van de werkgever en de werkgever is gedurende deze periode loon verschuldigd. Bovendien geldt voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook de wettelijke opzegtermijn met de verplichting tot doorbetaling van het loon tot einde dienstverband, ongeacht of er nu wel of niet wordt gewerkt. Partijen hebben bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst die wettelijke opzegtermijn in acht genomen. Volgens de parlementaire geschiedenis is de strekking van het huidige artikel 2.10 WNT dat een werkgever en een werknemer mogen overeenkomen dat voorafgaande aan een uitdiensttreding het salaris wordt doorbetaald, terwijl daar geen werkzaamheden tegenover staan, maar dat het loon gedurende de non-activiteit tezamen met de eventuele uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband het bedrag van € 75.000 niet te boven mag gaan. In het onderhavige geval zijn partijen evenwel niet overeengekomen dat het salaris wordt doorbetaald terwijl daar geen werkzaamheden tegenover staan. In de brief van 6 september 2013 is aan werknemer weliswaar bepaalde bevoegdheden ontnomen, maar is hem tevens

aangezegd dat hij zijn (overige) werkzaamheden thuis dient uit te voeren. Werknemer heeft tegen deze gang van zaken geprotesteerd en zich beschikbaar gehouden voor al zijn werkzaamheden. In de vaststellingsovereenkomst is bovendien expliciet als voorwaarde opgenomen dat werknemer tot einde dienstverband de (waarnemend) bestuurder zal inwerken. Dat daaraan kennelijk geen gevolg is gegeven komt voor rekening en risico van werkgeefster. Weliswaar is in het onderhavig geval sprake van een overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsrelatie en zou strikte toepassing van artikel 2.10 WNT met zich brengen dat werkgeefster een vorderingsrecht heeft op werknemer wegens onverschuldigde betaling, maar dat doet geen recht aan de bedoeling van de wetgever, te weten het tegengaan van misbruik. Uit de memorie van toelichting valt af te leiden dat de minister kennelijk het oog had op tussen partijen afgesproken non-activiteit. In het licht van het feit dat partijen geen afspraken hebben gemaakt over de non-activiteit maar dat werknemer door zijn werkgever (kennelijk) op non-actief is gesteld, daartegen heeft geprotesteerd en zich ook bereid heeft verklaard om (zijn) werkzaamheden te hervatten, is het evident dat hier geen sprake is van een poging van partijen om het maximum te omzeilen. Daarbij speelt een rol dat de gestelde overschrijding van het wettelijk maximum zich beperkt tot beloning voor de duur van de wettelijke opzegtermijn. Een andere conclusie zou naar het oordeel in de gegeven omstandigheden bovendien leiden tot een onaanvaardbaar onbillijk resultaat. Dit betekent dat de vordering van werkgeefster dient te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:7023

Zaaknummer: 5272701 / MC EXPL 16-8534

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: P. Caris en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 2.10 WNT