

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Onduidelijk of (concept)overeenkomst op grond waarvan directeur/bestuurder van woningstichting als adviseur werkzaam blijft niet in strijd is met de WNT. Tussen partijen is geen overeenkomst ontstaan.

Werknemer is sinds 1979 in dienst van een woningstichting. Sinds 2000 is hij statutair directeur/bestuurder. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval eindigt met ingang van de maand waarin werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, te weten 1 juli 2017. Tussen partijen is gesproken over een eerdere beëindiging, waarbij werknemer in de periode 1 juli 2014 tot 1 juli 2015 als adviseur in dienst zou blijven tegen aangepaste financiële voorwaarden. Er is stilgestaan bij de consequenties van de WNT voor het overeen te komen adviseurschap. De adviseurs van werkgever hebben te kennen gegeven dat er in ieder geval tot 1 juli 2015 een reëel dienstverband dient te zijn en het adviseurschap substantieel moet worden ingevuld. Er mag geen sprake zijn van non-activiteit. Werknemer heeft geweigerd de conceptovereenkomst te tekenen en aangegeven dat hij tot aan de pensioengerechtigde leeftijd als directeur/bestuurder wil aanblijven. Werkgever vordert (1) voor recht te verklaren dat werknemer gebonden is aan de mondelinge overeenkomst en (2) voor recht te verklaren dat de overeenkomst niet in strijd is met de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

De kantonrechter oordeelt als volgt. De raad van commissarissen (RvC) heeft het, in samenspraak met werknemer, noodzakelijk geoordeeld eerst advies te vragen aan de controlerend accountant over de consequenties van de WNT voor de (concept)overeenkomst. De RvC wilde 100% zekerheid dat er geen risico's waren in het kader van de WNT. Nu de schriftelijke (concept)overeenkomst niet was ondertekend kan, hangende dit voor beide partijen belangrijke nader onderzoek, niet gezegd worden dat er tussen hen een definitieve overeenkomst tot stand is gekomen. Ook na het advies van de accountant is de onzekerheid over de mogelijke gevolgen van de WNT steeds gebleven. Er is immers sprake van betaling van een beloning boven WNT voor een adviseur tevens teruggetreden bestuurder naast een voltijds nieuwe directeur/bestuurder. Werknemer zou bovendien voor de feitelijke inzet als adviseur volledig afhankelijk worden van instructies van de nieuwe directeur/bestuurder. Het stond niet boven twijfel dat hij voltijds zou worden ingeschakeld op een adequaat (hoogste) niveau binnen de organisatie. Daarbij komt dat de WNT een politiek gevoelig onderwerp betreft en dat de aanpak op basis van deze wet in vrij korte tijd na inwerkingtreding zowel in de uitvoering door de minister(s) als beoordeling door rechters sterk in beweging is. Gelet

hierop en de redelijke belangen van werknemer is dan ook begrijpelijk en rechtens juist te rechtvaardigen dat werknemer zich met een beroep op het niet voldoen aan de voorwaarde (dat de gekozen opzet van de overeenkomst en de uitvoering daarvan volledig in overeenstemming zou zijn met de WNT) op het standpunt heeft gesteld dat geen perfecte overeenkomst is ontstaan en dat hij de schriftelijke conceptovereenkomst niet wilde tekenen. De verklaring voor recht onder (1) wordt afgewezen. Hetzelfde geldt voor de vordering onder (2), onder meer omdat daarbij geen afzonderlijk belang meer is, nog daargelaten de vraag of het de kantonrechter zou passen om deze overeenkomst bij voorbaat, ongeacht de wijze van uitvoering overeenkomstig de eisen van, althans niet in strijd met, de WNT te achten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-05-2014

Zaaknummer: 2543762 CV EXPL 13-7159