

RECHTSPRAAK

werknemer/ZEP Industrie B.V.

Terugvorderen van te veel betaald salaris door de werkgever van handelsvertegenwoordiger op grond van onverschuldigde betaling in strijd met de eisen van goed werkgeverschap, omdat werkgever lange tijd wist dat hij te veel loon betaalde, maar hier niets aan deed.

Wegnemen deel van de producten uit het pakket van de handelsvertegenwoordiger is niet in strijd met artikel 6:248 BW, zodat werknemer geen recht heeft op aanvullende commissie.

In dit hoger beroep kan worden uitgegaan van de volgende feiten. Werknemer is vanaf 5 april 1988 als handelsvertegenwoordiger in dienst bij (de rechtsvoorganger(s) van) van ZEP Industries B.V. (hierna: ZEP). ZEP is de Nederlandse vestiging van het beursgenoteerde ZEP Inc. met hoofdkantoor in de USA en vestigingen in veertig landen. Het betreft een verkoopmaatschappij met betrekking tot hoofdzakelijk reinigingsproducten ten bate van (klein)industrie en horeca. ZEP heeft ruim dertig vertegenwoordigers in dienst. Werknemer vordert commissie over de omzet over twee producten die ZEP uit het pakket van werknemer heeft gehaald, te weten Loopclean en Zeptreet. Voorts keert werknemer zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat ZEP geslaagd is in de levering van het bewijs dat het basissalaris € 2.500 in plaats van € 3.000 per maand bedraagt. In incidenteel appel vordert ZEP onder meer terugbetaling van een bedrag van € 24.000 ter zake van te veel betaald (basis)salaris te vermeerderen met wettelijke rente.

Het hof oordeelt als volgt. In de gegeven omstandigheden is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar dat ZEP de producten Loopclean en Zeptreet uit het pakket van werknemer heeft gehaald. Daarbij is mede in aanmerking genomen dat de beide producten uit het pakket van alle vertegenwoordigers zijn gehaald, en niet alleen uit het pakket van werknemer en dat de bedoeling daarvan klaarblijkelijk was om ter bevordering van de verkoop de producten onder te brengen bij één specialist, terwijl werknemer en de andere vertegenwoordigers geen specifieke kennis met betrekking tot deze waterbehandelingsproducten hadden.

Wat betreft het basissalaris van werknemer stelt het hof vast dat uit de salarisspecificaties en genoemde verklaringen blijkt dat appellant gedurende een bepaalde tijd naast zijn salaris een vergoeding voor het geven van trainingen heeft ontvangen van € 500. Vast staat dat appellant gedurende deze tijd maar beperkt trainingen heeft gegeven en dat deze op enig moment zelfs zijn gestopt, terwijl de beloning voor het geven van die trainingen gewoon is doorgegaan. Ook

indien ZEP dit indertijd wist, maakt dit volgens het hof echter niet dat het bedrag van € 500 tot het salaris van appellant is gaan behoren, zodat zijn salaris niet vanaf enig moment € 3.000 is geworden.

Ten aanzien van de vordering in reconventie met betrekking tot het te veel betaalde basissalaris oordeelt het hof als volgt. De kantonrechter heeft deze vordering in het vonnis van 30 mei 2012 afgewezen, overwegende dat het feit dat pas in januari 2011 een kennelijk al lang bestaande en bekende omissie is gecorrigeerd, gelet op de door ZEP dienaangaande gecreëerde onduidelijkheid, niet voor rekening van werknemer behoeft te komen en dat dat in strijd zou zijn met redelijkheid en billijkheid en goed werkgeverschap. Volgens ZEP heeft zij geen onduidelijkheid gecreëerd. Zij wijst erop dat bij uitstek werknemer zelf wist dat hij geen trainingen gaf en daarom ook geen recht had op trainingsvergoedingen. Het hof is van oordeel dat het door de werkgever van de werknemer terugvorderen op grond van onverschuldigde betaling in dit geval in strijd is met de eisen van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. In dit verband is van belang dat ZEP op de hoogte was van het betalen van een te hoog salaris aan werknemer, maar daar om haar moverende redenen op dat moment geen gevolg aan heeft gegeven in de vorm van een correctie. Nu haar toenmalige commercieel directeur in de desbetreffende periode het zo op zijn beloop heeft gelaten, gaat het niet aan dat ZEP thans het te veel betaalde aan trainingsvergoedingen van appellant terugvordert. Daarbij speelt ook een rol dat ZEP tegen werknemer niet geheel duidelijk is geweest over de hoogte van salaris, namelijk waar in salarisspecificaties sprake is van een salaris van € 3.000 per maand. Het hof bekrachtigt de vonnissen waarvan beroep en wijst het door partijen in hoger beroep meer of anders gevorderde af.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-06-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:1727

Zaaknummer: HD 200.113.697/01

Rechters: C.M. Aarts, A.P. Zweers-van Vollenhoven en J.P. de Haan

Advocaten: M.L.J.A. de Vocht en J.C.N. Nuijten

Wetsartikelen: 7:687 BW en 7:611 BW