

RECHTSPRAAK

werknemer/Vereniging voor Christelijk Onderwijs Groningen

Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bestuurder primair onderwijs. Loon dat tijdens de onvrijwillige op non-actiefstelling is doorbetaald, telt niet mee voor WNT-maximum. Werkgeefster is overeengekomen ontslagvergoeding van 6 maandsalarissen verschuldigd (€ 49.590,18 bruto) en dient opleidingskosten (in totaal € 34.900) voor haar rekening te nemen.

Werknemer is op 1 augustus 2014 voor de duur van twee jaren in dienst getreden bij VCOG in de functie van directeur/bestuurder. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO bestuurders in het primair onderwijs (hierna: de cao) van toepassing. Het loon bedroeg laatstelijk € 7.231 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 6,3% eindejaarsuikering. Partijen zijn op 30 maart 2014 onder meer overeengekomen dat als een van partijen binnen de termijn van twee jaren tot de conclusie komt dat het beter is om het dienstverband niet voort te zetten, de ontslagvergoeding in afwijking van de cao wordt beperkt tot het brutosalaris over zes maanden en dat daarna een ontslagvergoeding van twaalf brutomaandsalarissen geldt. Verder zijn zij op die datum overeengekomen dat werknemer een ontwikkeltraject zal beginnen. Bij brief van 9 februari 2016 heeft VCOG aan werknemer bericht dat hij, zoals een dag eerder was besproken, met onmiddellijke ingang tot aan het einde van het dienstverband zal worden vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Op 24 maart 2016 heeft VCOG aan werknemer laten weten dat het op 1 augustus 2016 aflopende dienstverband niet zal worden verlengd. Partijen zijn het er niet over eens of VCOG nog € 2.000 aan transitievergoeding verschuldigd is. Ook houdt hen verdeeld of werknemer aanspraak kan maken op de overeengekomen scholingskosten, ontslagvergoeding en outplacementvergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat het volledige bedrag aan transitievergoeding inmiddels is voldaan. VCOG heeft ter zake van outplacement een bedrag van € 2.000 (incl. btw) aangeboden. Of, zoals VCOG – naar de kantonrechter begrijpt – stelt, werknemer geen recht meer heeft op deze vergoeding omdat hij niet binnen drie maanden na afloop van het dienstverband feitelijk gebruik heeft gemaakt van het aanbod, kan in het midden blijven. Wat daar namelijk ook van zij, op grond van artikel 7:673 lid 6 BW mogen outplacementkosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Uit de stelling van VCOG volgt dat zij zich ook daarop beroept. Bij toewijzing van de outplacementkosten, zou werknemer slechts aanspraak kunnen maken op een evenredig lagere transitievergoeding. Nu het volledige

bedrag aan transitievergoeding reeds is betaald, kan werknemer daarom geen aanspraak meer maken op de outplacementvergoeding.

Gezien de hoogte van het salaris van werknemer is de Wet normering topinkomens (WNT) van toepassing. Anders dan VCOG meent volgt uit artikel 2.10 lid 3 WNT niet dat werknemer de overeengekomen ontbindingsvergoeding ter grootte van zes maanden salaris al uitgekeerd heeft gekregen omdat hij, voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, gedurende een periode van zes maanden geen werkzaamheden heeft verricht. Allereerst geldt in dit verband dat volgens de parlementaire geschiedenis de strekking van lid 3 is dat een werkgever en een werknemer best 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 (*Kamerstukken II 2013/14, 34017, 3, p. 5*). Verder is artikel 2.10 lid 3 WNT een anti-misbruikbepaling. De ratio van deze bepaling is dat voorkomen wordt dat partijen middels een overeenkomst (de minister noemt dat in de hiervoor genoemde Kamerstukken) in het kader van beëindiging (zie zowel lid 3 als de hiervoor genoemde Kamerstukken) van het dienstverband het WNT-maximum van € 75.000 proberen te omzeilen. In het onderhavige geval is er evenwel geen sprake van beëindiging (door opzegging of ontbinding of met wederzijds goedvinden) van het dienstverband maar van het van rechtswege eindigen daarvan. Ook hebben partijen geen afspraken gemaakt over de non-activiteit maar is werknemer door zijn werkgever op non-actief gesteld. Werknemer heeft daartegen geprotesteerd en hij heeft zich ook bereid verklaard om zijn werkzaamheden te hervatten. Het is dan ook evident dat hier geen sprake is van een poging van partijen om het maximum te omzeilen. Het loon dat tijdens de onvrijwillige op non-actiefstelling is doorbetaald, telt dan ook niet mee voor het WNT-maximum. Voor dit oordeel is temeer aanleiding nu op grond van artikel 7:628 BW en de jurisprudentie van de Hoge Raad (HR 21 maart 2003, *JAR 2003/91*) als uitgangspunt geldt dat een op non-actiefstelling voor rekening van de werkgever komt en dat de werkgever gedurende deze periode loon verschuldigd blijft. Van feiten of omstandigheden die maken dat dit uitgangspunt uitzondering lijdt is niet gebleken. Het voorgaande betekent dat VCOG gehouden is om aan werknemer de overeengekomen ontslagvergoeding ter grootte van zes maanden salaris te betalen (€ 49.590,18 bruto).

Omtrent de opleidingskosten wordt als volgt geoordeeld. Omdat partijen, zo volgt uit de nadere overeenkomst, uitgebreid over de financiering van de opleiding hebben gesproken, ligt het dan ook in de rede dat wanneer het de bedoeling van partijen was dat VCOG de opleiding niet zou hoeven te betalen in het geval de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet, dit uitdrukkelijk in de nadere overeenkomst zou zijn opgenomen. Een bepaling met die strekking ontbreekt echter. Als uitgangspunt geldt dat de opleidingskosten ook bij het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor rekening van VCOG komen. Het voorgaande geldt ook in het huidige geval waarin werknemer nog niet met de opleiding is begonnen, nu partijen niet zijn overeengekomen dat VCOG in een dergelijk geval de opleidingskosten niet zou hoeven te betalen. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat het de bedoeling was dat

hij in het voorjaar van 2016 met de opleiding zou beginnen maar dat dit is doorkruist door de op non-actiefstelling en het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Die omstandigheid ligt in de risicosfeer van VCOG. De conclusie van het voorgaande is dat VCOG (nog steeds) gehouden is om de opleidingskosten (in totaal € 34.900) voor haar rekening te nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:5338

Zaaknummer: 5368012 AR VERZ 16-185 en 5368060 AR VERZ 16-186

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: F.F. van Norel en E. van Zadelhoff

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:673 BW en 2.10 WNT