

RECHTSPRAAK

Artikel 96 Rv. Uitleg NOW 1.2.-regeling voor wat betreft het bonusverbod. Arbeidsongeschikte werknemer als voormalig statutair bestuurder was formeel geen beleidsbepaler. Dit maakt hem ‘overig personeel’, waarvoor het bonusverbod niet geldt.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2006 in dienst getreden bij werkgever. Op 20 november 2018 is werknemer arbeidsongeschikt geworden en momenteel is hij nog steeds arbeidsongeschikt. De 104-weken periode in verband met (door)betaling van het ziekgeld is geëindigd op 20 november 2020. In de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst is het volgende bepaald: ‘Er zal per kwartaal een bonus worden uitgekeerd van 2.500 euro bruto.’ Tot en met 2019 heeft werknemer elk kwartaal deze bonus ontvangen. Op 2 juni 2020 is in een (eerdere) procedure tussen werknemer en werkgever een schikking tot stand gekomen, die is vastgelegd in een proces-verbaal. Het proces-verbaal luidt: ‘Werkgever betaalt aan werknemer aan achterstallige bonus een bedrag van € 250,00 bruto. Voorts wordt vanaf 1 januari 2020 aan werknemer betaald een bonus van € 2.500,00 bruto per kwartaal, naast het in de arbeidsovereenkomst vermelde salaris, een en ander totdat de 104-weken termijn is verstreken. Genoemde bonus wordt evenwel niet aan werknemer uitbetaald, indien en voor zover mocht blijken dat de NOW-regeling uitbetaling van een dergelijke bonus niet toestaat.’ Werknemer verzoekt de kantonrechter te bepalen dat de NOW 1.2-regeling niet verbiedt dat werkgever ook in het jaar 2020 aan werknemer een kwartaalbedrag van € 2.500 bruto uitbetaalt en/of te bepalen dat aan werknemer ook over het jaar 2020 onverkort een kwartaalbedrag van € 2.500 toekomt.

Oordeel

In deze procedure verzoeken partijen in wezen een uitleg van de NOW-regeling, voor zover het betreft het ‘bonusverbod’ en toegepast op het specifieke geval van werknemer als werknemer van werkgever. Op bepaalde punten wijkt de NOW 1.2-regeling af van de eerdere regelingen, met name op het punt van de uitbetaling van bonussen aan directies van getroffen bedrijven. Weliswaar gaat het in deze procedure om een uitleg van de NOW 1.2-regeling en is de NOW 2.0-regeling de opvolger daarvan en zijn de beide regelingen dus strikt genomen niet volledig een-op-een met elkaar gelijk te stellen, maar het bonusverbod is in de NOW 2.0-regeling niet inhoudelijk gewijzigd ten opzichte van de NOW 1.2-regeling. Daarmee kan de uitleg in de toelichting van de minister op de NOW 2.0-regeling op het begrip ‘bestuur/directie’ gezien worden als een verdere evolutie van de uitleg van hetzelfde begrip en daarmee kan aan die uitleg ook betekenis toekomen voor de uitleg van de NOW 1.2-regeling,

die het onderwerp van deze procedure is. Partijen verschillen erover van mening of werknemer bij werkgever beleidsbepaler is of is geweest. Naar het oordeel van de kantonrechter kan daarover in ieder geval zolang werknemer bij werkgever de statutaire functie van bestuurder had, dat wil dus zeggen in de periode 1 januari 2009 tot 8 januari 2020, geen twijfel bestaan. In die periode was hij immers statutair bestuurder en was hij bevoegd alleen en zelfstandig werkgever te 'besturen'. Daarmee staat vast dat hij in die periode ook beleidsbepaler bij werkgever was. Dat blijkt overigens ook uit zijn arbeidsovereenkomst, waaruit (bijvoorbeeld) blijkt dat hij verantwoordelijk was voor de in- en verkoop, het personeelsbeleid en het 'zelfstandig besturen van het beveiligingsbedrijf'. Per 8 januari 2020 staat werknemer echter niet langer bij de Kamer van Koophandel als (alleen/zelfstandig bevoegd) bestuurder van werkgever ingeschreven. Anders dan gebruikelijk bij een statutair ontslag van een bestuurder is daarmee niet tegelijkertijd (ook) een einde gekomen aan zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever. Van beide zijden wordt daarbij gesteld dat de inschrijving van werknemer als bestuurder van werkgever is ingetrokken in verband met zijn arbeidsongeschiktheid. Ofschoon een en ander niet uit deze procedure blijkt, kan het feit dat niet tegelijkertijd met het ontslag van werknemer als statutair bestuurder ook de arbeidsovereenkomst met werknemer is beëindigd, wel te maken hebben met het opzegverbod van de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte. Hoe het ook zij, niet alleen heeft werknemer sinds 8 januari 2020 niet langer zijn statutaire bevoegdheden, ook is tussen partijen niet in geschil dat werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid niet langer de beleidsbepalende taken zoals die zijn gedefinieerd in zijn arbeidsovereenkomst, uitoefent of kan uitoefenen. Daarmee is werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in ieder geval (formeel) sinds 8 januari 2020 niet langer beleidsbepaler bij werkgever, maar was hij dat feitelijk over geheel 2020 niet meer. In die zin is werknemer 'overig personeel' geworden (zie de vierde zin van onder van de toelichting op de NOW 1.2-regeling), waarvoor het bonusverbod niet geldt. Waar wellicht uit de toelichting van de minister op de NOW 1.2-regeling nog onduidelijk was of het bonusverbod zich ook uitstreckte over titulair directeuren (zonder de statutaire functie van bestuurder), komt de kantonrechter in combinatie met de uitleg van de minister op de NOW 2.0-regeling, toegepast op het zeer specifieke geval van werknemer tot het oordeel dat het bonusverbod niet op hem van toepassing is en dat werkgever gehouden is werknemer ook over de relevante periode in 2020 de bonus van € 2.500 bruto per kwartaal te blijven betalen. De kantonrechter zal het verzoek van werknemer toewijzen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:13594

Zaaknummer: 8847448 RP VERZ 20-50617

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.J.M. Damen en P.P.J. Elshof

Wetsartikelen: 96 Rv en 6a NOW 1.2-regeling