

RECHTSPRAAK

Overname betalingsverplichting bij faillissement. UWV heeft ten onrechte bepaalde loonbestanddelen (waaronder bonussen) buiten beschouwing gelaten.

Appellant is op 1 januari 2013 in dienst getreden bij BV 1 in de functie van chieft operating officer. BV 1 is onderdeel van een groep vennootschappen – de Groep – die zich bezighoudt met dienstverlening aan offshore olieplatforms, zoals het bieden van slaapruijnte en het verzorgen van catering aan personeel dat werkzaam is op de platforms. Bij beschikking van de Rechtbank Amsterdam van 15 oktober 2015 is BV 1 in staat van faillissement verklaard. De curator heeft met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn het dienstverband tussen appellant en BV 1 opgezegd. Bij besluit van 3 december 2015 heeft UWV appellant in aanmerking gebracht voor een faillissementsuitkering op grond van hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet (WW). Appellant heeft bezwaar gemaakt tegen dit besluit. Volgens appellant is hij bij aanvang van zijn dienstverband met het management van BV 1 overeengekomen dat hij in de opstartfase van het bedrijf alleen het basissalaris en de vakantietoeslag zou ontvangen. De overige loonbestanddelen, waaronder de bonussen, de jaarlijkse salarisverhogingen en de vergoedingen voor pensioen, woonruimte, een auto, verzekeringen en vliegtickets, kon hij evenwel op elk gewenst moment opeisen bij BV 1. UWV heeft volgens appellant deze loonbestanddelen ten onrechte buiten beschouwing gelaten. Bij besluit van 22 februari 2016 (bestreden besluit) heeft UWV het bezwaar van appellant gegrond verklaard en de kosten van kantoorbenodigdheden tot een bedrag van € 41,47 alsnog vergoed. Voor het overige heeft UWV het bezwaar ongegrond verklaard. Volgens UWV heeft appellant door onvoldoende gerichte en voortvarende actie in feite afstand gedaan van zijn recht op de overige loonbestanddelen. Tijdens de procedure in beroep heeft UWV zijn standpunt gewijzigd. UWV heeft het standpunt ingenomen dat de vordering van appellant niet duidelijk is en aan gerede twijfel onderhevig is en dat appellant in feite afstand heeft gedaan van zijn vorderingen.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak van de Raad komen vorderingen niet voor overneming op basis van hoofdstuk IV van de WW in aanmerking als zij niet duidelijk aanwijsbaar zijn, niet voldoende concreet zijn en aan gerede twijfel onderhevig (zie bijvoorbeeld de uitspraken van de Raad van 29 oktober 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4326 en van 11 mei 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1745). Nu appellant een aanvraag heeft ingediend om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW, ligt het in beginsel op zijn weg om aannemelijk te maken dat hij recht heeft op overname van de loonbestanddelen zoals door hem gevorderd. Hierin is appellant volgens de Raad geslaagd; hij

heeft aannemelijk gemaakt dat zijn vordering duidelijk aanwijsbaar, voldoende concreet en niet aan gerede twijfel onderhevig is. Dit betekent dat het hoger beroep slaagt. De volgende bedragen komen voor overname op grond van hoofdstuk IV van de WW in aanmerking: basisloon, vakantietoelagen niet opgenomen vakantiedagen en vergoedingen voor woonruimte, auto, ziektekostenverzekering en vliegtickets. Ten aanzien van de bonussen overweegt de Raad het volgende.

De *sign on bonus* is een vergoeding die appellant heeft ontvangen van zijn werkgever als een soort beloning voor het opgeven van zijn dienstbetrekking in Maleisië en het aanvaarden van het nieuwe dienstverband in Europa. Met de bonus werd beoogd de binding aan de werkgever (nog verder) te versterken. Het totale, daarmee gemoeide bedrag van € 160.000 werd niet ineens uitbetaald, maar verdeeld in vier gelijke delen van € 40.000 over de eerste vier jaar van de arbeidsovereenkomst. Omdat appellant tot aan de datum van het faillissement geen gebruik had gemaakt van het recht om de betaling van de op dat moment verschuldigde bonus op te eisen, bedroeg deze vordering op de faillissementsdatum € 120.000. Weliswaar waren er afspraken over de betaling van de *sign on bonus* over een periode die ook thans aan de orde is, maar daarmee is deze vordering niet toe te wijzen aan een periode bedoeld in artikel 64 van de WW (vergelijk de uitspraak van de Raad van 14 augustus 2013, ECLI:NL:CRVB:2013:1408). Dat betekent dat dit loonbestanddeel niet voor overname in aanmerking komt. De *performance bonus* komt wegens gerede twijfel niet voor overname in aanmerking. De verklaring van [naam 1] dat deze jaarlijkse prestatiebonus 'no matter what' zou worden uitgekeerd is niet in overeenstemming met wat appellant en werkgever op 24 juni 2012 zijn overeengekomen. Appellant had ten slotte recht op een '*special bonus*' van jaarlijks minimaal € 40.000 en maximaal € 120.000 voor het eerst eind 2013. Ofschoon in de arbeidsovereenkomst niet is uitgewerkt hoe de speciale bonus werd berekend, staat wel vast dat appellant ten minste recht had op een speciale bonus van € 40.000 per jaar. Daarom komt aan speciale bonus voor overname in aanmerking een bedrag van 19/52 maal € 40.000, zijnde € 14.615,38.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 24-07-2019

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2019:4343

Zaaknummer: 17/6865 WW-G

Rechters: H.G. Rottier, A.T. de Kwaasteniet en G.A.J. van den Hurk

Advocaten: C.B.G. Derks

Wetsartikelen: 61 WW