

RECHTSPRAAK

Kern

Sinds 1 januari 2004 maakt werkneemster aanspraak op een bonus, jaarlijks vast te stellen overeenkomstig het zogenoemde 'bonusplan' van werkgeefster. Deze bonusregeling geeft recht op een variabele aanvulling op het overeengekomen loon, welke aanvulling op grond van het bedrijfsresultaat in het betreffende jaar wordt vastgesteld aan de hand van de mate waarin de netto winst-, de omzet- en de individuele doelstellingen in dat jaar zijn gerealiseerd. Onderdeel van de bonusregeling was een beding waarin stond dat bij inactiviteit van langer dan een maand de bonus naar rato zou worden toegekend. Werkneemster is wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof meermalen inactief geweest en gekort op deze bonus. Werkneemster vordert dat haar werkgeefster alsnog de bonussen betaalt die haar over de perioden van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn onthouden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:646 lid 1 BW mag de werkgever (onder meer) in de arbeidsvoorwaarden geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen. Niet in geschil is dat een bonus, als bedoeld in het 'bonusplan' van werkgeefster, moet worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde in de zin van deze bepaling. Direct onderscheid naar geslacht, waaronder ingevolge het vijfde lid van genoemd wetsartikel mede is te verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap, kan slechts worden gerechtvaardigd in de gevallen, genoemd in de leden 2 tot en met 4 van artikel 7:646 BW. Werkgeefster heeft zich er niet op beroepen dat zich hier een van die gevallen voordoet. Volgens de kantonrechter is in casu sprake van direct onderscheid.

De kern van het verweer van werkgeefster is, dat het maken van een (direct) onderscheid tussen mannen en vrouwen in dit geval niet verboden is en dat het haar is toegestaan de bonus te verminderen naar rato van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, omdat gedurende een dergelijk verlof geen recht op loondoorbetaling in de zin van artikel 7:629 lid 1 BW bestaat. Dit verweer slaagt niet, omdat de bonus in dit geval niet kan worden aangemerkt als naar tijdruimte vastgestelde loon in de zin van genoemd artikellid, noch als op andere wijze vastgesteld loon als bedoeld in het (in lid 8 van artikel 7:629 BW van overeenkomstige toepassing verklaarde) derde lid van artikel 7:628 BW. Hiertoe wordt het volgende overwogen.

De bonus is niet naar tijdruimte vastgesteld, omdat de hoogte ervan wordt bepaald door de resultaten van de onderneming en derhalve door andere factoren dan het enkele verloop van tijd. Overeenkomstig artikel 7:628 lid 3 BW moet weliswaar onder het bij ziekte door te betalen loon mede worden begrepen het loon in geld dat op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, doch uit HR 31 oktober 1942 *NJ* 1942,198 (Van den Boogaard/De Beer) volgt dat (de voorganger van) die wetsbepaling alleen ziet op de situatie dat het loon afhankelijk is van

de uitkomsten van de te verrichten arbeid en toepassing mist indien het loon afhankelijk is van andere elementen dan de arbeidsprestatie van de werknemer. De conclusie luidt dat het bepaalde in de artikelen 7:628 en 7:629 BW niet - zoals werkgeefster betoogt - rechtvaardigt dat in de bonusregeling onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. Het desbetreffende beding in de bonusregeling is daarom ingevolge artikel 7:646 lid 7 BW nietig voor zover het impliceert dat bij de vaststelling van de bonus de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet wordt meegeteld. Deze nietigheid is partieel, in die zin dat de rest van de bonusregeling, die met het nietige gedeelte ervan niet in onverbreekelijk verband staat, in stand blijft.

Vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-10-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BG4779

Zaaknummer: 561325 UC EXPL 08-2162

Wetsartikelen: 7:646 lid 1 BW en 7:629 lid 4 BW