

RECHTSPRAAK

## werknemer/Better.be Application Services B.V.

***Werkgeefster mag maandelijks prestatiebonus niet zomaar bijstellen tot nihil. Zij had hierover met werknemer in gesprek moeten gaan en werknemer door middel van een verbeterplan in de gelegenheid moeten stellen om zijn functioneren op het juiste niveau te krijgen.***

### Feiten

Werknemer was vanaf 1 september 2000 tot 1 januari 2014 in dienst bij Better.be B.V, een zustervennootschap van Better.be en is op 1 januari 2014 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Better.be. Naast het salaris ontvangt werknemer vanaf juli 2010 elke maand een prestatiebonus, oplopend van € 200 tot € 1.000 per maand. Op 18 januari 2017 werd met werknemer een functioneringsgesprek gehouden. De algehele beoordeling was dat werknemer voldeed aan de verwachtingen (waarderingsniveau C) maar dat op specifieke onderdelen werknemer ook B-beoordelingen (ging boven de verwachtingen uit) en D-beoordelingen (voldeed niet aan de verwachtingen) scoorde. Bij brief van 17 oktober 2017 bericht de directeur van Better.be aan werknemer dat de maandelijks achteraf uit te keren prestatiebonus met ingang van oktober 2017 wordt herzien tot € 0,00. Met ingang van oktober 2017 bedraagt de achteraf uit te keren prestatiebonus € 0,00. Werknemer is op 15 november 2017 ziek geworden. Vanaf zijn eerste ziekte dag heeft Better.be 70% van het salaris van werknemer doorbetaald. Bij e-mail van 19 januari 2018 wordt het personeel van Better.be medegedeeld dat per 1 januari 2018 de regeling omtrent loondoorbetaling tijdens ziekte is gewijzigd. Op of omstreeks 30 december 2017 is werknemer afgesloten van de toegang tot zijn computer- en gebruikersaccount bij Better.be. Werknemer vordert in kort geding onder meer achterstallig salaris (bestaande uit 100% doorbetaling bij ziekte en de prestatiebonus) en toegang tot zijn computer- en gebruikersaccount van de digitale werkomgeving.

### Oordeel

#### *Loondoorbetaling: 70 of 100%?*

Op grond van de door Better.be bevestigde jarenlange praktijk dat bij ziekte bijna altijd 100% van het loon werd doorbetaald, mocht en mag werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij gedurende de huidige arbeidsongeschiktheidsperiode recht heeft op 100% loondoorbetaling. Dat Better.be lopende die arbeidsongeschiktheidsperiode het beleid op dat

punt heeft aangepast, doet aan dat oordeel niets af. Immers, de e-mail van 19 januari 2018 waarin het aangepaste beleid werd aangekondigd lijkt zomaar uit de lucht te komen vallen. Er lijkt dan ook veel eer sprake te zijn van ad-hocbeleid, kennelijk geïnitieerd vanwege de vertroebelde verhoudingen tussen partijen.

#### *Maandelijkse prestatiebonus*

De reden om de bonus vast te stellen op nihil is dat werknemer onvoldoende functioneert. In het verslag van het functioneringsgesprek met werknemer in januari 2017 zijn geen verbeterpunten opgenomen ten aanzien van het functioneren van werknemer in relatie tot het al dan niet toekennen van de maandelijkse prestatiebonus. Die beoordeling was dus kennelijk geen reden voor Better.be om de maandelijkse prestatiebonus te verlagen of om deze helemaal niet meer uit te keren. Ook in het functioneringsverslag van 23 mei 2017 zijn geen verbeterpunten opgenomen. Kortom, tot en met mei 2017 is niet gebleken van een mogelijk disfunctioneren van werknemer op grond waarvan Better.be tot de conclusie kon komen dat werknemer geen aanspraak meer kon maken op de prestatiebonus. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat, als Better.be daadwerkelijk de mening was toegedaan dat werknemer disfunctioneerde, zij hierover als goed werkgever met werknemer in gesprek had moeten gaan en werknemer door middel van een verbeterplan in de gelegenheid had moeten worden gesteld om zijn functioneren, om aanspraak te kunnen blijven maken op de maandelijkse prestatiebonus, op het juiste niveau te krijgen. De kantonrechter acht het aannemelijk dat de vorderingen van werknemer ter zake van het achterstallig loon en de maandelijkse prestatiebonus in een bodemprocedure worden toegewezen. Dat betekent voor deze procedure dat deze vorderingen moeten worden toegewezen.

#### *Toegang tot het computer- en gebruikersaccount*

Nu de verhoudingen tussen partijen inmiddels dermate zijn verstoord dat er aan de horizon een beëindiging van de arbeidsovereenkomst gloort, behoeft van Better.be thans, in ieder geval gedurende de arbeidsongeschiktheid van werknemer, niet verlangd te worden dat zij werknemer onbeperkt toegang geeft tot vertrouwelijke informatie. De belangenafweging in deze kwestie valt daarom uit in het voordeel van Better.be.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 20-03-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2018:878

**Zaaknummer:** 6615095 CV EXPL 18-305

**Rechters:** A.M.S. Kuipers

**Advocaten:** W.W. van Tol en A. Hurenkamp

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 7:611 BW, 7:625 BW en 7:629 BW