

RECHTSPRAAK

Werknemer maakt geen aanspraak op provisie tijdens ziekte. Gelet op de uitleg van de cao valt provisie niet onder het begrip maandsalaris.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2011 in dienst van Konica Minolta Business Solutions Nederland B.V. (hierna: Konica Minolta) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In artikel 6 van de arbeidsovereenkomst staat dat de werknemer een provisie ontvangt van 1,5% over de door werknemer gerealiseerde omzet. De provisieregeling van Konica Minolta bepaalt dat de accounteigenaar te allen tijde 100% provisie ontvangt over de gescoorde order. Werknemer is sinds 18 juli 2018 wegens ziekte niet in staat geweest de bedongen arbeid te verrichten. Vanaf maart 2019 is werknemer begonnen met re-integratie en vanaf medio juni 2019 is werknemer weer 100% arbeidsgeschikt. Werknemer heeft over 2015 tot en met 2017 jaarlijks gemiddeld € 39.263,02 bruto provisie ontvangen. Over 2018 heeft werknemer slechts provisie ontvangen over de periode van 1 april 2018 tot 18 juli 2018, een bedrag van € 2.903,88. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor de informatie-, communicatie-, en kantoortechnologiebranche van toepassing (hierna de cao). Partijen twisten over de vraag of Konica Minolta gehouden is tot betaling van provisie over de periode dat werknemer volledig arbeidsongeschikt was, van 18 juli 2018 tot en met maart 2019.

Oordeel

De provisie is een variabel bestanddeel van het loon, dat niet naar tijdruimte wordt vastgesteld. De provisie wordt immers vastgesteld op basis van gerealiseerde omzet. Dat betekent dat op grond van artikel 7:628 lid 3 BW het gemiddelde van de provisie in aanmerking moet worden genomen bij de bepaling van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:629 BW. Van bovenstaande bepalingen is ten gunste van de werknemer afgeweken in de cao. Werknemer heeft op grond van de cao gedurende het eerste ziektejaar (52 weken) boven op de wettelijke loondoorbetaling aanspraak op een aanvulling tot 100% van het maandsalaris. Artikel 3.3 definieert wat onder het maandsalaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan: het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Partijen verschillen van mening over hoe de cao en meer in het bijzonder het begrip “maandsalaris” moet worden uitgelegd. Uit de tekst van de betreffende cao-artikelen volgt niet dat onder het begrip maandsalaris ook de (gemiddelde) provisie valt. Artikel 3 van Cluster 12 bepaalt weliswaar dat onder maandsalaris wordt verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, maar dit artikel geeft geen definitie van het begrip maandsalaris. Voor die definitie moet daarom worden gekeken naar artikel 13 van

Cluster 4 in de cao. In deze definitie valt niet te lezen dat ook variabele loonbestanddelen onder het begrip maandsalaris moeten worden begrepen. Het gaat om het 'actuele met de werkgever overeengekomen salaris per maand'. In de overige definities in de cao, met name die in artikel 8 en artikel 9.1 van Cluster 4 van de cao, wordt het maandsalaris onderscheiden van het variabele inkomen, waaronder provisie moet worden gerekend. Voor een ruimere uitleg van het begrip maandsalaris zoals door werknemer bepleit, biedt de tekst van de cao dan ook geen ruimte. Het provisiestelsel bij Konica Minolta geeft recht op 100% provisie bij een 'gescoorde order'. De betaling daarvan is niet afhankelijk gesteld van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer. Het is mogelijk dat ook tijdens arbeidsongeschiktheid een order wordt gescoord, zoals volgens Konica Minolta bij de door werknemer genoemde collega tweemaal het geval was. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat de situatie waarin deze collega zich bevond, exact hetzelfde was als die van hem. Werknemer heeft geen 100% provisie gevorderd over 'gescoorde orders', maar betaling van een gemiddelde van de door hem in de voorgaande drie fiscale boekjaren ontvangen provisie, met een beroep op de cao-bepaling die betrekking heeft op (bovenwettelijke) aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling. Daar heeft hij geen recht op, zoals in het voorgaande is overwogen. Dat toepassing van het provisiestelsel mogelijk tot een andere uitkomst kan leiden, is onvoldoende om aan te nemen dat Konica Minolta niet als een goed werkgever handelt door geen (gemiddeld) bedrag aan provisie aan werknemer te betalen gedurende diens arbeidsongeschiktheid. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werknemer over de periode 18 juli 2018 en met maart 2019 geen recht op provisie heeft.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:771

Zaaknummer: 7918569

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: P.J. de Groen en H.J. Funke

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:628 BW