

RECHTSPRAAK

De prestatietoelage van werknemer is geen vaste arbeidsvoorwaarde, maar een variabele toelage, afhankelijk van het functioneren en de verrichte (bijzondere) werkzaamheden. Werkgeefster mocht de toelage aanpassen tijdens het verbetertraject en bij het (op verzoek van werknemer) wijzigen van de functie.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een onderneming die zich bezighoudt met de productie en verwerking van groenteproducten. Werknemer is met ingang van 1 oktober 2002 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van logistiek medewerker export. Met ingang van 1 augustus 2006 is aan werknemer een maandelijkse toelage toegekend van € 100 bruto. Medio 2007 is deze maandelijkse toelage verhoogd tot € 400 bruto. In 2011 heeft werknemer promotie gemaakt naar de functie van meewerkend voorman. Werknemers loon werd op basis van de cao aangepast en behield de genoemde toelage van € 400 bruto per maand. Op 4 januari 2016 hebben partijen een beoordelingsgesprek gevoerd. Werkgeefster heeft hierbij aangegeven dat het functioneren van werknemer niet op het gewenste niveau was. In het schriftelijke, door beide partijen ondertekende, verslag van dit gesprek is onder meer opgenomen dat de prestatietoelage per 4 januari 2016 vervalt en dit in juli 2016 opnieuw wordt beoordeeld. Werknemer heeft het verbetertraject succesvol afgerond. Bij brief van januari 2017 is aan werknemer bericht dat zijn prestatietoelage per 1 januari 2017 € 200 bedraagt. Bij brief van 9 februari 2017 heeft werknemer aan werkgeefster geschreven dat hij wil stoppen als meewerkend voorman. Werkgeefster bericht werknemer bij brief van 20 februari 2017 onder meer dat de functie van werknemer per 1 maart 2017 zal worden aangepast naar logistiek medewerker en de prestatietoelage hierdoor per 1 maart 2017 wordt stopgezet. In deze procedure staat de vraag centraal of werknemer aanspraak heeft behouden op een maandelijkse toelage van € 400 bruto vanaf 1 januari 2016. Het standpunt van werknemer houdt kort gezegd in dat de door hem ontvangen maandelijkse toelage een arbeidsvoorwaarde was en dat zijn aanspraak daarop niet afhankelijk was van goed functioneren en evenmin afhankelijk was van de door hem verrichte functie en dat werkgeefster niet gerechtigd was de hoogte van de toelage te wijzigen. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Oordeel

Toelage afhankelijk van functioneren?

Partijen zijn het erover eens dat de beoordeling moet plaatshebben aan de hand van

gezichtspunten zoals genoemd in het arrest van de Hoge Raad van 22 juni 2018 (ECLI:NL:HR:2018:976). Partijen zijn het erover eens dat het beleid van werkgeefster ten aanzien van de toekenning van een toeslag niet is vastgelegd. Bij brief van 20 juli 2006 en 19 juli 2007 is – kort samengevat – de toekenning van de persoonlijke toeslag bevestigd, waarin is opgenomen dat het een variabele toeslag betreft, gekoppeld aan de bovengemiddelde prestatie van werknemer. In het licht van deze mededelingen kan niet als juist worden aanvaard het standpunt van werknemer dat hij erop heeft mogen vertrouwen dat de in het verleden door hem maandelijks ontvangen toeslag een vast loonbestanddeel was dat los stond van de waardering van zijn functioneren. Dat de toekenning van deze toeslag gedurende een aantal jaren geen onderwerp van gesprek is geweest tussen partijen brengt daarin geen verandering. Hetzelfde geldt voor de omstandigheid dat werknemer eerst in januari 2016 werd meegedeeld dat de toeslag op nihil werd gezet omdat zijn functioneren als onvoldoende werd beoordeeld, hoewel zijn functioneren enkele jaren slechts als voldoende respectievelijk als matig werd beoordeeld. Met het voorgaande strookt overigens dat van de zijde van werknemer zelf bij e-mail van 12 oktober 2017 aan werkgeefster is meegedeeld dat werknemer de toeslag ontving ‘omdat hij bovengemiddeld presteerde’ en dat werknemer aanvankelijk – tot en met de procedure in eerste aanleg – kennelijk ook aanvaardde dat hij in 2016 geen toeslag meer ontving. Ten slotte vindt het voorgaande bevestiging in het feit dat werknemer in elk geval in 2016 t/m 2018 een brief heeft ontvangen van werkgeefster betreffende de arbeidsvoorwaarden voor het desbetreffende jaar. In de brieven uit 2017 en 2018 is opgenomen dat de prestatietoeslag jaarlijks opnieuw wordt beoordeeld.

Toeslag afhankelijk van functie van werknemer?

Het is waar dat aan werknemer nooit uitdrukkelijk is meegedeeld dat de toekenning van toeslag samenhangt met een bepaalde door werknemer uitgevoerde functie, terwijl werkgeefster ook binnen haar onderneming niet uitdrukkelijk heeft kenbaar gemaakt welk beleid zij op dit punt voerde. Daartegenover staat dat werknemer heeft erkend dat de toeslag destijds weliswaar aan hem is toegekend toen hij nog de functie van logistiek medewerker vervulde, maar dat hij in de desbetreffende periode niet enkel de reguliere werkzaamheden behorend bij die functie verrichtte. Werknemer heeft zich destijds kennelijk onderscheiden van zijn collega's door zijn halchef te vervangen tijdens diens ziekte en door in het bijzonder werkzaam te zijn voor een grote klant van werkgeefster, waarvoor de werkzaamheden anders en complexer waren dan de gebruikelijke werkzaamheden. De omstandigheden brengen mee dat geen goede grond bestaat voor het standpunt van werknemer dat hij erop heeft mogen vertrouwen dat hij aanspraak zou behouden op een toeslag, onafhankelijk van de functie die hij bij werkgeefster vervulde, laat staan dat werknemer erop mocht vertrouwen dat hij na terugkeer in zijn vorige functie van logistiek medewerker (maar dan ontdaan van de bijzondere taken die hij in die functie laatstelijk vervulde) het recht op toeslag zou behouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:811

Zaaknummer: 200.255.051/01

Rechters: C.J. Frikkee, R.J.F. Thiessen en M.T. Nijhuis

Advocaten: A.N. Kampherbeek en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: