

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft in gerechtvaardigd vertrouwen ervan uit mogen gaan dat een vaste jaarlijkse bonus onderdeel van zijn arbeidsvoorwaarden is geworden.

Feiten

Werknemer is met ingang van 15 oktober 2007 in de functie van ‘Verkoper Binnendienst’ in dienst getreden van Rubaflex Rubber en Plastics B.V. (hierna: Rubaflex). Op 25 juni 2015 heeft Rubaflex aan werknemer een werkgeversverklaring verstrekt. Daarop heeft zij verklaard dat zijn functie die van ‘Hoofd Inkoop’ is en dat tot zijn vaste inkomen een vaste bonus behoort, die gelijk is aan een brutomaandsalaris en uitbetaald wordt in de maand juni. Op de door Rubaflex aan werknemer verstrekte loonstroken over de periode juni 2015 tot en met december 2018 staat telkens vermeld dat de functie van werknemer die van ‘Hoofd Inkoop’ is. In de jaren 2015 tot en met 2018 heeft Rubaflex werknemer in de maand juni van elk jaar een bonus ter hoogte van zijn op dat moment geldende brutomaandsalaris uitgekeerd. Op de loonstrook van de maand juni 2015 staat daarbij vermeld ‘vaste bonus’ en op de loonstroken van de maand juni van de jaren daarna enkel ‘bonus’. Voorts heeft Rubaflex werknemer in de maand december van de jaren 2015 tot en met 2017 een bonus van € 5.000 bruto uitgekeerd en in de maand december 2018 een bonus van € 2.000 bruto, waarbij telkens op de loonstrook is vermeld ‘bonus’. De arbeidsovereenkomst is als gevolg van opzegging door werknemer geëindigd met ingang van 1 juni 2019. Werknemer maakt aanspraak op een pro rata gedeelte van de bonus.

Oordeel

Juni-bonus

Rubaflex heeft in juni 2015 een (werkgevers)verklaring aan werknemer verstrekt, waarop onomwonden staat vermeld dat tot zijn vaste inkomen een ‘vaste bonus’ behoort die gelijk is aan een brutomaandsalaris en uitbetaald wordt in de maand juni. Dit staat ook op zijn loonstrook van die maand, terwijl zij bovendien de (vier) jaren 2015 tot en met 2018 heeft gehandeld alsof er een vaste bonus ter grootte van een brutomaandsalaris was toegekend, doordat zij werknemer in de maand juni van die jaren telkens die bonus heeft uitgekeerd. Daarbij komt dat Rubaflex de – volgens haar niet juiste – functie van Hoofd Inkoop ook op de door haar afgegeven werkgeversverklaring heeft vermeld, terwijl het de kantonrechter bepaald onduidelijk is waarom het vermelden van een hogere functie daarop, anders dan de financiële arbeidsvoorwaarden, van belang zou zijn voor de beoordeling van de door werknemer ingediende hypotheekaanvraag en waarom Rubaflex daaraan heeft willen meewerken als

werknemer in werkelijkheid een andere (lagere) functie bekleedde. Ook heeft Rubaflex niet verklaard waarom de volgens haar onjuiste functiebenaming op de loonstroken na die van juni 2015 is blijven staan, als werknemer vanaf 2013 onveranderd als inkoper werkte. Nu Rubaflex ook overigens geen feiten en omstandigheden heeft aangevoerd en onderbouwd waaruit blijkt dat, in weerwil van dit alles, voor werknemer duidelijk was of had moeten zijn dat het hier (toch) niet ging om een vaste bonus ter hoogte van het op dat moment geldende brutomaandsalaris maar om een telkens jaarlijks opnieuw vast te stellen, resultaatsafhankelijke bonus, komt de kantonrechter tot de slotsom dat werknemer er in gerechtvaardigd vertrouwen van uit heeft mogen gaan dat een vaste bonus ter hoogte van een brutomaandsalaris onderdeel van zijn arbeidsvoorwaarden is geworden. Nu voorts gesteld noch gebleken is dat aan het recht op die bonus de voorwaarde is verbonden dat de werknemer in de betreffende maand nog in dienst moet zijn noch van enige andere beperkende voorwaarde is gebleken, voorts vaststaat dat werknemer sinds de bonusuitkering van juni 2018 nog elf maanden voor Rubaflex werkzaam is geweest, totdat zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2019 door zijn opzegging eindigde, en dat hij recht zou hebben gehad op een bonus ter hoogte van een brutomaandsalaris door slechts een maand langer in dienst te blijven, komt het de kantonrechter hier billijk voor hem 11/12e deel daarvan toe te wijzen, zoals door hem ook is gevorderd.

December-bonus

Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende feiten en omstandigheden naar voren gebracht en onderbouwd om de conclusie te kunnen wettigen dat (hij erop heeft mogen vertrouwen dat) een vaste decemberbonus van € 5.000 bruto is gaan behoren tot zijn arbeidsvoorwaarden. De enkele omstandigheid dat hij drie jaar op rij die bonus heeft ontvangen, is daarvoor, in het licht van de qua hoogte fluctuerende bonussen voordien, niet toereikend. In dat verband merkt de kantonrechter nog op dat niet gebleken is dat (met werknemer vergelijkbare) ex-collega's in de jaren na 2017 steevast (wel) een decemberbonus van € 5.000 bruto hebben ontvangen en dat werknemer ook niet heeft aangevoerd dat Rubaflex in redelijkheid niet heeft kunnen besluiten om, gegeven haar bedrijfsresultaten, eind 2018 en eind 2019 een lagere bonus respectievelijk in het geheel geen bonus uit te keren. Aldus heeft werknemer het door Rubaflex opgeworpen verweer dat het hier een (variabele) bonus betrof die zij enkel uitkeerde indien en voor zover het bedrijfsresultaat dat naar haar oordeel toeliet, onvoldoende weersproken. Dit deel van de vordering van werknemer wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5232

Zaaknummer: 8273713 CV EXPL 20-2166

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: R.L. Latten en M.A.F.J. Hupkes-van den Brink

Wetsartikelen: 7:625 BW