

RECHTSPRAAK

De toeslag kwalificeert als een voorwaardelijke arbeidsvoorwaarde. Werkgeefster heeft zich vanaf de aanvang van de regeling expliciet het recht voorbehouden om de regeling te wijzigen in geval van gewijzigde arbeidsmarktomstandigheden en heeft die vrijheid ook.

Feiten

Per 1 juli 2001 heeft Wintershall het 'Market Orientated Retention Expenditure Programme' (hierna: de MORE-regeling) in het leven geroepen. Deze regeling is volgens Wintershall bedoeld om personeelsleden van wie op enig moment vermoed kan worden dat zij aantrekkelijk zijn voor concurrerende bedrijven, aan de onderneming te kunnen binden door het toekennen van een bindingsvergoeding in de vorm van een percentuele arbeidsmarkttoeslag op het functieloon. Sinds 2001 wordt de MORE-toeslag maandelijks uitbetaald aan daarvoor in aanmerking komende werknemers van Wintershall. Per e-mail d.d. 21 april 2016 heeft Wintershall medegedeeld de MORE-regeling aan te passen in dit zin dat deze zou worden verminderd met 50%, met een minimum van 5%. Werknemers hebben bezwaar gemaakt tegen de wijziging. Werknemers hebben een verklaring voor recht gevorderd dat de wijziging niet rechtsgeldig is voor de werknemers in Nederland. De kantonrechter heeft – kort gezegd – geoordeeld dat de MORE-toeslag een structureel karakter heeft gekregen en als een vast onderdeel van het salaris is te beschouwen. Wintershall mocht de regeling niet eenzijdig wijzigen. De vorderingen zijn toegewezen. Wintershall komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is met werknemer van oordeel dat de MORE-toeslag een primaire arbeidsvoorwaarde is, aangezien sprake is van loon. Uit de tekst van de MORE-regeling blijkt duidelijk dat deze arbeidsmarkttoeslag door Wintershall in het leven is geroepen als een voorwaardelijke arbeidsvoorwaarde waarvan de hoogte en de looptijd ter beoordeling van de directie staat. De tekst van de regeling is helder en ondubbelzinnig. Voor zover werknemers betogen dat de MORE-toeslag een vast salariscomponent is geworden, onderschrijft het hof dat betoog, maar het gaat om een salariscomponent waarvan de hoogte niet vaststaat. Het enkele tijdsverloop is dan ook onvoldoende om bij werknemer het gerechtvaardigd vertrouwen te kunnen hebben gewekt dat de arbeidsmarkttoeslag op enig moment in de toekomst niet zou kunnen worden verlaagd of zelfs afgeschaft. De MORE-toeslag is naar zijn aard/bedoeling voorwaardelijk van karakter. Ook mochten werknemers op grond van de uitlatingen en/of gedragingen van Wintershall er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat de MORE-toeslag een vaste

arbeidsvoorwaarde was geworden. Werknemers mochten er bovendien niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat door verloop van tijd de hoogte van de MORE-toeslag tot een vast salarisonderdeel is geworden. Dat Wintershall in de jaren voor 2016 geen aanleiding heeft gezien om de MORE-toeslag naar beneden toe bij te stellen, kan niet leiden tot de conclusie dat sprake was van een vaste toeslag. Wintershall had voorts goede gronden om de toeslag in 2016 wel te verlagen, gelet op de veranderde situatie in de arbeidsmarkt. De verlaging is bovendien niet onaanvaardbaar naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Ten aanzien van de werknemers die later in dienst zijn gekomen, oordeelt het hof dat niet is gebleken dat de MORE-toeslag aan hen is gepresenteerd als een vaste toeslag. In alle aanbiedingsbrieven aan de werknemers is de MORE-toeslag separaat genoemd bij de arbeidsvoorwaarden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2193

Zaaknummer: 200.234.067/02

Rechters: C.J. Frikkee, S.R. Mellema en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: K. Wiersma en B.C.L. Kanen

Wetsartikelen: 3 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, 7:613 BW, 6:248 BW en 7:611 BW