

RECHTSPRAAK

Geen recht op transitievergoeding omdat het contract op initiatief van werkneemster niet verlengd is in verband met aanstaande emigratie. Ook is de bonusregeling niet in strijd met gelijkebehandelingswetgeving.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2018 in dienst getreden bij Lagardère Travel Retail Schiphol B.V. (hierna: Lagardère) in de functie van salesmanager. Bij indiensttreding heeft Lagardère toegezegd dat na afloop van het jaarcontract een verlenging voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster in aanmerking komt voor een resultaatafhankelijke bonus, waarvoor als voorwaarde wordt gesteld dat een medewerker minder dan drie keer of minder dan 6% per jaar ziek moet zijn geweest. Eind januari 2019 hebben werkneemster en Lagardère gesproken over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft daarin onder andere aangegeven dat ze zwanger is. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 april 2019 voor tien maanden voortgezet. Na haar verlof zal haar functie wijzigen naar projectmanager sales voor drie dagen in de week. De bonus wordt dan twee in plaats van drie maandsalarissen. Ook heeft werkneemster aangegeven dat zij vier tot vijf maanden na haar verlof naar Amerika zal emigreren. Op 11 maart 2019 is de functie van werkneemster gewijzigd in projectmanager sales. Bij brief van 25 november 2019 heeft Lagardère aan werkneemster bevestigd dat haar dienstverband op haar verzoek per 31 januari 2020 wordt beëindigd. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat dit niet nodig is, omdat het contract na de verlenging zal eindigen. Bij e-mail van 23 januari 2020 heeft Lagardère desgevraagd aan werkneemster laten weten dat zij over 2019 geen bonus heeft gekregen vanwege haar ziekteverzuim in dat jaar. Werkneemster verzoekt Lagardère te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 4.298,77 en tot betaling van de bonus over 2019 van € 11.228,96.

*Oordeel**Transitievergoeding*

De kantonrechter is van oordeel dat niet op initiatief van Lagardère, maar op initiatief van werkneemster een einde aan de arbeidsovereenkomst is gekomen. Daartoe overweegt hij dat tussen partijen niet in geschil is dat bij aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst door Lagardère is toegezegd dat er na afloop van dat contract een contract voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden. Ter onderbouwing heeft werkneemster ook gesteld dat Lagardère – na het gesprek eind januari waarin is gesproken over een mogelijke emigratie naar Amerika in

2020 – eenzijdig heeft besloten het contract met tien maanden in plaats van voor onbepaalde tijd te verlengen. Lagardère heeft dit gemotiveerd betwist. De kantonrechter is van oordeel dat de door werkneemster geschetste gang van zaken niet ondersteund wordt door de processtukken. Wanneer de verhuizingsplannen werkelijk nog onzeker waren als door werkneemster wordt betoogd, dan is niet te volgen dat zij haar werkgever daarover al in zo'n vroeg stadium heeft ingelicht en vervolgens akkoord is gegaan met een verlenging van tien maanden. Ook volgt de kantonrechter werkneemster niet in haar stelling dat de einddatum van 31 januari 2020 eenzijdig door Lagardère is bepaald en dat zij langer had willen doorwerken. Dit alles leidt tot de conclusie dat het verzoek van werkneemster tot toekenning van de transitievergoeding zal worden afgewezen.

Bonus

Tussen partijen is niet in geschil dat in het geval van werkneemster zowel de collectieve als de individuele targets zijn behaald, maar wel dat werkneemster 6% of meer ziek is geweest. De uren die werkneemster niet heeft gewerkt wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn door Lagardère buiten beschouwing gelaten. Werkneemster stelt dat de uren die zij door haar verlof niet heeft gewerkt, als gewerkte uren moeten worden aangemerkt, in welk geval het verzuim ruim onder de 6% blijft, omdat werknemer een niet gerechtvaardigd onderscheid maakt op grond van geslacht. De kantonrechter overweegt dat de bonusregeling zo is vormgegeven dat de aanspraak op de bonus afhankelijk is gesteld van het aantal gewerkte (aanwezige) uren in een jaar. Het criterium aanwezigheid hoeft in zijn algemeenheid geen onderscheid op grond van gelijke behandelingswetgeving op te leveren. Lagardère behandelt alle werknemers gelijk, ongeacht de reden van hun afwezigheid. Door de berekeningswijze wordt de periode waartegen het aantal verzuimdagen wordt afgezet weliswaar ingekort, maar het effect daarvan is in alle gevallen ongewis. Als een werknemer twaalf maanden op de werkvloer is, bestaat er ook een hogere kans om ziek te worden. Gelet op het voorgaande wordt het verzoek van werkneemster tot betaling van de bonus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:9255

Zaaknummer: 8491561 AO VERZ 20-73

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: M.J.I. Assink en A. Robustella

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:673 BW