

## RECHTSPRAAK

***Advocate heeft bij einde dienstverband recht op betaling van pro rata omzetafhankelijke bonusregeling. Onduidelijke formulering van arbeidsvoorwaarde komt voor rekening van werkgeefster.****Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 april 1990 als advocaat in dienst getreden bij werkgeefster. Vanaf 1 januari 1999 had werkneemster recht op een all-in salaris, te vermeerderen met 20% van haar omzet boven een x-bedrag per kalenderjaar. In de hierop volgende jaren zijn de bedragen aangepast, maar het systeem van salarisbepaling bleef hetzelfde. In 2004 is overeengekomen dat het percentage over de omzet boven een x-bedrag wordt verhoogd tot 30. Met ingang van 1 juli 2021 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd. In 2021 had zij een parttime dienstverband met een omvang van 70%. Werkneemster vordert onder meer betaling van een bedrag van € 9.863,44 bruto, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ten onrechte heeft werkgeefster geweigerd na het einde van werkneemsters dienstverband het variabele gedeelte van haar salaris over het eerste halfjaar van 2021 te betalen. Werkneemster is van mening dat zij recht heeft op een pro-ratadeel van het variabele gedeelte van haar salaris over dat half jaar. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat de bonusregeling pas werkt na afloop van enig kalenderjaar. Werkneemster heeft er zelf voor gekozen om haar arbeidsovereenkomst op te zeggen. Om die reden komt zij niet in aanmerking voor de bonusregeling. Ook heeft werkneemster geen recht op een pro-ratatoepassing van de bonusregeling. Omzet fluctueert immers gedurende een kalenderjaar. Bovendien is de situatie in het eerste half jaar van 2021 niet representatief voor de omzet van werkneemster.

*Oordeel*

De kantonrechter beoordeelt de vraag of werkneemster recht heeft op een pro-ratabetaling van de omzetafhankelijke component van haar salaris over de zes maanden dat zij in 2021 nog in dienst was. In de bonusregeling is niet uitdrukkelijk bepaald of werkneemster pro rata recht heeft op betaling van een extra beloning indien de arbeidsovereenkomst voor het einde van een kalenderjaar eindigt. Het komt aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer aan elkaars verklaringen en gedragingen en aan de context van de betreffende bepaling(en) mochten toekennen en op wat zij in dat kader redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. De kantonrechter is tegen deze achtergrond van oordeel dat de regeling in redelijkheid zo moet worden uitgelegd dat werkneemster ook in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór het einde van een kalenderjaar pro rata recht heeft op betaling van de extra beloning. In de regel moet een werkgever bij een einde van een arbeidsovereenkomst

vóór het einde van een kalenderjaar pro rata salarisonderdelen voldoen die op jaarbasis (plegen te) worden berekend, zoals vakantietoeslag en een dertiende maand. Bij gebreke van een voldoende duidelijke formulering van een arbeidsvoorwaarde moet de betreffende bepaling in het nadeel van de opsteller van de bepaling, de werkgever, worden uitgelegd. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om in de regeling voldoende duidelijk op te nemen dat werkneemster geen recht heeft op betaling van de extra beloning bij een einde van de arbeidsovereenkomst voor het verstrijken van het volledige kalenderjaar. Bovendien heeft werkneemster de omzetrempel (pro rata) gehaald en komt zij derhalve in aanmerking voor de extra beloning. De vordering van werkneemster tot betaling van € 9.863,44 bruto wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 28-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2022:2527

**Zaaknummer:** 9635923 \ CV EXPL 22-213

**Rechters:** L.T. de Jonge

**Advocaten:** P.H.F. Yspeert en D. Kuijken

**Wetsartikelen:** 7:623 BW en 7:625 BW