

RECHTSPRAAK

Vordering uitbetaling bonus directeur afgewezen. Vordering betaling toeslag deels toegewezen. Het betreft een tijdelijke toeslag. Overeenkomstig het personeelsreglement heeft werknemer daar recht op tot drie maanden na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is van 15 oktober 1998 tot en met 30 november 2020 in dienst geweest van TOG Nederland B.V. (hierna: TOG). Zijn laatste functie was directeur automatisering. Werknemer is op 10 februari 2020 ziek geworden en heeft (na mislukte re-integratiepogingen) zelf de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 december 2020. Vanaf mei 2018 tot april 2020 is aan werknemer een toeslag van € 1.500 bruto uitbetaald en enkele bedragen als bonus.

Werknemer vindt dat TOG die toeslag ten onrechte heeft stopgezet en dat zij hem te weinig bonus heeft betaald. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd dat TOG hem de toeslag tot het einde van zijn dienstverband zal betalen en daarnaast een achterstallig bedrag aan bonus. De kantonrechter heeft zijn vorderingen afgewezen. Werknemer komt daartegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De omvang van de rechtsstrijd in hoger beroep wordt bepaald door de grieven die tegen het bestreden vonnis worden aangevoerd. Er zijn geen grieven aangevoerd tegen de beoordeling en afwijzing van de vordering tot betaling van de bonus. Het hof is dus gebonden aan de afwijzende beslissing van de kantonrechter over de bonus en zal in hoger beroep nog alleen oordelen over de toeslag. Tussen partijen staat vast dat werknemer, evenals de andere leden van het MT, vanaf mei 2018 een toeslag van € 1.500 boven op zijn gewone salaris heeft ontvangen. Ook zijn partijen het erover eens dat de aanleiding voor die uitbetaling was dat de algemeen directeur de onderneming verliet en dat hij niet werd vervangen. Dat leidde tot extra taken voor de MT-leden. Over de toeslag is niks vastgelegd op papier. Partijen zijn het niet eens over de vraag of deze toeslag permanent of tijdelijk was. Het hof beslist dat de toeslag een tijdelijke was. Onder verwijzing naar het *FNV/Pontmeijer*-arrest overweegt het hof dat de toeslag werd gerechtvaardigd doordat de MT-leden extra taken verrichtten. Hieruit volgt al dat als die extra taken er niet meer zouden zijn, ook de aanleiding voor de uitbetaling van de toeslag zou komen te vervallen. Werknemer heeft, ook daarnaar gevraagd op de mondelinge behandeling, geen bijzondere omstandigheden aangevoerd waarom hij desondanks aanspraak op de toeslag zou behouden als die extra taken er niet meer zouden zijn, of dat hij daarvan redelijkerwijs mocht uitgaan. Dit alles brengt mee dat

werknemer in beginsel aanspraak heeft op de toeslag tot het moment waarop de extra taken die hij moest uitvoeren zijn komen te vervallen. Het hof gaat ervan uit dat werknemer op het moment dat hij uitviel wegens ziekte nog aanspraak had op de toeslag. In het personeelsreglement is opgenomen dat vaste emolumenten en vergoedingen bij ziekte worden doorbetaald voor een periode van maximaal drie maanden en dat de uitkeringen na drie maanden worden stopgezet. Nu werknemer niet heeft betwist dat de toeslag een vergoeding in de zin van het personeelsreglement is, mocht deze na drie maanden na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid worden stopgezet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7159

Zaaknummer: 200.292.518

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en H.G. Rottier

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en R.G. Prakke

Wetsartikelen: