

RECHTSPRAAK

Afwikkeling dienstverband. Arbeidsongeschiktheid. Aanspraak op een bonus of betreft het een gratificatie? Discretionaire bevoegdheid? Berekening bonus. Voorverlenging? Is een te lage transitievergoeding ontvangen? Vergoeding niet genoten vakantie-uren of zijn deze vervallen?

Feiten

Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemster in het kader van de beëindiging van haar dienstverband aanspraak had op een hogere transitievergoeding dan het door werkgeefster betaalde bedrag van € 7.495,15 bruto. Daarnaast verschillen zij van mening over de vraag of werknemster aanspraak heeft op uitbetaling van een bonus over het jaar 2021. Ook verschillen partijen van mening over de vraag of werknemster aanspraak heeft op uitbetaling van niet genoten vakantie-uren.

Oordeel

Aangezien het antwoord op de vraag of werknemster al dan niet aanspraak heeft op een bonus over het jaar 2021 relevant is voor de vraag of zij al dan niet aanspraak heeft op schadevergoeding omdat aan haar een te lage transitievergoeding is uitgekeerd, heeft de kantonrechter eerst beoordeeld of werknemster al dan niet aanspraak heeft op uitbetaling van een bonus over het jaar 2021.

Bonus of gratificatie en discretionaire bevoegdheid

Werknemster stelt onder verwijzing naar het bepaalde in de arbeidsovereenkomst dat zij aanspraak had op uitbetaling van een bonus over het jaar 2021. Daarin is vermeld dat werkgeefster ernaar streeft jaarlijks een passende bonus te verstrekken, afhankelijk van de inzet (van werknemster) en van de winstgevendheid van de onderneming. Werkgeefster betwist de aanspraak op een bonus, omdat de regeling geen afdwingbare verplichting behelst om enig bedrag uit te keren. De regeling ziet niet op toekenning van een bonus, maar op een gratificatie. De regeling heeft bovendien een vrijblijvend karakter, waarbij het aan werkgeefster is of zij al dan niet een bedrag uitkeert en zo ja, om de hoogte daarvan te bepalen. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn er geen feiten of omstandigheden aangedragen met betrekking tot hetgeen partijen bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor ogen stond met betrekking tot de bonusregeling en kan er dus niet anders dan worden aangeknoopt bij de tekst van de regeling. Op basis van het feit dat onder 'inzet' het verrichten van arbeid wordt verstaan, kan niet worden geconcludeerd dat het al dan niet verstrekken van

de uitkering feitelijk uitsluitend of met name afhankelijk was van de winstgevendheid van de onderneming. Afgezien daarvan geldt dat zelfs als dat wel het geval zou zijn, niet kan worden volgehouden dat de uitkering een gratificatie betreft. Ook dan geldt immers dat het al dan niet verstrekken van de uitkering afhankelijk is van een doel, te weten de (mate van) winstgevendheid van de onderneming. Het enkele feit dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werkgeefster er naar zal 'streven' jaarlijks een bonus te verstrekken en dat 'interpretatie van de hoogte van de bonus' geheel bij de directie ligt, kan niet het oordeel dragen dat partijen beoogd hebben hiermee een discretionaire bevoegdheid aan werkgeefster te verschaffen om al dan niet een bonus toe te kennen. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster – aannemend dat zij een discretionaire bevoegdheid heeft en aan haar andere werknemers een bonus over 2021 heeft uitgekeerd – in strijd heeft gehandeld met het beginsel van goed werkgeverschap door aan werkneemster over 2021 geen bonus uit te keren.

Wel of geen loon in de zin van artikel 7:629 BW

Het feit dat werkneemster in 2021 deels (tot 1 september 2021) en vervolgens geheel (vanaf 1 september 2021) arbeidsongeschikt was, kan niet tot het oordeel leiden dat zij over dat jaar geen aanspraak heeft op een bonus. Onder het loonbegrip van artikel 7:629 BW valt ook het gemiddelde loon dat werkneemster, als zij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen. Van dit niet naar tijdruimte vastgesteld loon moet bij arbeidsongeschiktheid eveneens 70 procent worden doorbetaald. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster aanspraak heeft op een bonusbetaling van € 2.333,33 bruto.

Schadevergoeding en bedrag aan bonus

Werkneemster maakt aanspraak op het netto-equivalent van € 698,90 bruto aan schadevergoeding, omdat werkgeefster volgens haar een te lage transitievergoeding aan haar heeft uitbetaald door bij de berekening daarvan geen rekening te houden met de aan haar uitgekeerde bonussen en (dus) ook niet met de aanspraak op de bonus over 2021. Uit artikel 3 lid 1 aanhef en onder c van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, volgt dat bij de berekening van de transitievergoeding rekening moet worden gehouden met de aanspraak op de variabele looncomponenten verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig. Dat betekent in dit geval dat in beginsel rekening moet worden gehouden met de in 2019, 2020 en 2021 verschuldigde bonus. De arbeidsovereenkomst is 1 oktober 2022 geëindigd. Bij de berekening van de transitievergoeding had dus de bonus over september 2019 tot en met september 2021 in aanmerking moeten worden genomen.

Vakantie-uren 2020 en 2021

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werkneemster per 31 december 2021 nog 18,3 openstaande wettelijke vakantie-uren had. De vraag moet worden beantwoord of die vakantie-uren per 1 juli 2022 zijn vervallen. Werkneemster is per 1 september 2021 volledig arbeidsongeschikt geworden en zij is dientengevolge niet meer in staat geweest de op dat moment nog resterende 18,3 vakantie-uren op te nemen. Zij heeft tevens aangevoerd dat

werkgeefster haar ook niet zodanig tijdig heeft aangespoord om vakantie-uren op te nemen en haar niet erop heeft gewezen dat die uren zouden komen te vervallen als opname daarvan zou uitblijven. Onder verwijzing naar de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie van 6 november 2018 (ECLI:EU:C:2018:872; *Kreuziger*) en (ECLI:EU:C:2018:874; *Max-Planck-Gesellschaft*) oordeelt de kantonrechter dat de vordering van werknemster ter zake de vakantie-uren voor zover deze ziet op 2021 toewijsbaar is. Over 2022 dienen 117,66 vakantie-uren betaalbaar te worden gesteld. Ook is werkgeefster de wettelijke verhoging verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:4667

Zaaknummer: 10577286 / AZ / 23-65

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:625 BW; 7:629 BW; 7:634 BW; 7:640a BW; 7:641 BW; 7:673 BW