

RECHTSPRAAK

Werkgever is (voormalig) werknemer nog € 19.000 aan variabele beloning verschuldigd. Door akkoord te gaan met salarisverhoging gedurende vier jaar in plaats van uitbetaling ineens, heeft werknemer geen afstand gedaan van recht op betaling van het volledige bedrag bij eerdere uitdiensttreding.

Feiten

Werknemer is in januari 2013 in dienst getreden bij The Brownpaper Company B.V. (hierna: Brownpaper) als algemeen medewerker. In 2016 is, naast zijn vaste salaris, een variabele beloning overeengekomen. In 2019 hebben partijen gesproken over de opgebouwde bonus van werknemer ter hoogte van € 24.431. Werknemer had voorgesteld dit bedrag te verdelen over de komende vier jaar (tot zijn pensionering) als toevoeging aan zijn salaris per maand. Brownpaper is hierin meegegaan en heeft het bedrag per maand (dat bruto uitkwam op € 508,90) verhoogd naar € 750 bruto. Partijen hebben voornoemde afspraken in april 2019 op schrift gesteld, waarbij tevens is opgenomen dat ‘alle regelingen uit het verleden nu definitief niet meer gelden’. Nadat tussen partijen een conflict was ontstaan, heeft werknemer in november 2019 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Per 1 januari 2020 is hij uit dienst gegaan. Werknemer heeft in eerste aanleg veroordeling van Brownpaper gevorderd tot betaling van een variabele beloning van € 20.000. Brownpaper heeft betwist dat werknemer recht heeft op die beloning, en stelde dat partijen bovendien in april 2019 zijn overeengekomen dat een eventueel recht van werknemer op een beloning is komen te vervallen, in ruil voor een verhoging van het salaris van € 750 per maand. Brownpaper stelde aan die verplichting te hebben voldaan tot het moment van uitdiensttreding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer grotendeels toegewezen (zie AR 2021-0136). Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De kern van het geschil tussen partijen wordt gevormd door de uitleg van de tussen partijen in april 2019 gesloten overeenkomst, waarin zij de gemaakte afspraken hebben vastgelegd. In die overeenkomst is vermeld dat werknemer op dat moment € 24.431 aan variabele beloning had opgebouwd. Het hof concludeert dat op dit punt sprake is van een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:900 lid 1 BW. Dit betekent dat beide partijen zijn gebonden aan de overeengekomen vaststelling van het bedrag. Vervolgens rijst de vraag of de in de overeenkomst vermelde salarisverhoging van € 750 per maand gedurende een periode van vier jaar moet worden begrepen als een afbetalingsregeling met betrekking tot

het door Brownpaper verschuldigde bedrag van € 24.431, zoals werknemer meent, of dat sprake is van een vaststellingsovereenkomst tegen finale kwijting waarbij werknemer met het accepteren van de overeengekomen salarisverhoging elke verdere aanspraak op het bedrag van € 24.431 heeft prijsgegeven, zoals Brownpaper stelt. Ook op dit punt stelt het hof werknemer in het gelijk. In de overeenkomst wordt uitdrukkelijk gesproken van een verdeling van het bedrag van € 24.431 over een periode van vier jaar als toevoeging aan het salaris. In een gesprek van 16 april 2019 – waarvan werknemer een transcriptie heeft overgelegd – heeft Brownpaper de vraag gesteld of het bedrag van € 24.431 ineens of in delen moest worden betaald en is ter sprake gekomen dat Brownpaper geen geld had voor een betaling ineens. Uit de tekst van de overeenkomst in combinatie met het gesprek, gevoegd bij de omstandigheid dat bij de berekening van de hoogte van de overeengekomen salarisverhoging rekening is gehouden met het feit dat er sprake was van een uitgestelde betaling en met een inflatiecorrectie, kan naar het oordeel van het hof redelijkerwijs niet anders worden afgeleid dan dat partijen met de maandelijkse salarisverhogingen over een periode van vier jaar hebben beoogd een betalingsregeling te treffen met betrekking tot het door Brownpaper verschuldigde bedrag van € 24.431. Werknemer hoefde redelijkerwijs niet te begrijpen, en Brownpaper mocht uit deze overeenkomst redelijkerwijs niet afleiden, dat werknemer door akkoord te gaan met de salarisverhoging over een periode van vier jaar afstand deed van zijn recht op betaling van het volledige bedrag van € 24.431 als hij – om welke reden dan ook – binnen de overeengekomen termijn van vier jaar uit dienst zou gaan. Aangezien werknemer eerder uit dienst is gegaan, heeft Brownpaper de salarisverhoging van € 750 per maand niet over de gehele overeengekomen periode van vier jaar betaald en is zij daarom nog een deel van de € 24.431 aan werknemer verschuldigd. Het hof stelt het nog verschuldigde bedrag vast op € 19.000. Brownpaper dient dit bedrag aan werknemer te voldoen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-02-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2694

Zaaknummer: 200.290.366/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, F.J. Verbeek en A.J.P. van Beurden

Advocaten: W.M. Hes en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:628 BW