

RECHTSPRAAK

Bonus die gedurende 12 jaar lang telkens aan het eind van elk jaar aan werknemer is toegekend, is een verworven recht. Geen sprake van eenzijdige wijziging (artikel 7:611 BW), nu geen voorstel tot wijziging is gedaan.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2010 bij werkgever in dienst getreden. Vanaf 2010 heeft werknemer telkens aan het einde van elk jaar een bonus ter hoogte van een halve dertiende maand van werkgever ontvangen. In het functionerings- en beoordelingsformulier van 1 juli 2020 van werknemer is onder andere opgenomen: “Met [werknemer] is gecommuniceerd dat de extra halve dertiende maand (indien resultaat [werkgever] dit toelaat) vanaf 2020 afhankelijk is van de persoonlijke beoordeling.” Over 2023 heeft werknemer geen bonus ontvangen van werkgever. Bij e-mail van 28 december 2023 heeft werkgever aan zijn medewerkers onder andere bericht: “Tot onze spijt is het bedrijfsresultaat [werkgever] over 2023 dusdanig negatief dat het een onverantwoordelijke keuze zou zijn om over te gaan tot het uitkeren van deze persoonlijke bonus.” Bij e-mail van 5 januari 2024 heeft werknemer bezwaar aangetekend. Werknemer stelt zich op het standpunt dat er geen overeenstemming is bereikt over de bonusvoorwaarden die in 2020 in zijn functionerings- en beoordelingsformulier zijn opgenomen. Verder is de bonus volgens werknemer een verworven recht (arbeidsvoorwaarde) die niet zomaar gewijzigd kan worden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer vanaf 2010 telkens aan het eind van elk jaar een bonus ter hoogte van een halve dertiende maand heeft ontvangen. Er is niet gebleken dat werkgever bij het uitkeren van de bonus ooit kenbaar heeft gemaakt dat deze onverplicht wordt verstrekt. Van de tachtig werknemers krijgen veertien werknemers deze bonus. Het gaat daarbij om werknemers die in dienst zijn bij een specifieke bv. Gelet op de lengte van de periode, het bestendige gebruik dat steeds en zonder uitzondering op vaste tijdstippen plaatsvond en het feit dat de bonus werd toegekend aan een specifieke groep werknemers, is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Vervolgens is, in dit geval, aan de orde de vraag of werknemer heeft ingestemd met het verbinden van de voorwaarde (“indien resultaat [werkgever] dit toelaat”) aan de toekenning van de bonus. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet heeft ingestemd met het verbinden van de voorwaarde. Dat werknemer in 2020 alleen de beoordeling van zijn functioneren heeft betwist, leidt niet tot de conclusie dat hij de eenzijdige

wijziging stilzwijgend heeft aanvaard. Bovendien heeft werknemer het functionerings- en beoordelingsformulier van 1 juli 2020, waarin de voorwaarde is vermeld, slechts 'voor gezien' getekend. Ook heeft werknemer in een e-mail van 5 januari 2024 bezwaar aangetekend tegen het niet toekennen van een bonus over 2023. Daarmee komt de kantonrechter toe aan de vraag of sprake is van een voorstel tot (eenzijdige) wijziging dat werknemer had dienen te accepteren. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Dit betekent dat een arbeidsvoorwaarde niet zomaar mag worden gewijzigd als een werknemer daar niet uitdrukkelijk of stilzwijgend mee heeft ingestemd. Werkgever kan echter ook met een beroep op artikel 7:611 BW (goed werkgever-werknemerschap) arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen. Werkgever heeft echter niet voldaan aan het vereiste dat er sprake moet zijn van een wijzigingsvoorstel. Een dergelijk voorstel is namelijk niet gedaan, niet in 2020, maar ook niet in 2023. De passage in het beoordelingsformulier van 1 juli 2020 maakt niet dat werkgever aan werknemer heeft verzocht om al dan niet in te stemmen met het verbinden van een voorwaarde aan de toekenning van de bonus. Bovendien is niet gesteld dat in 2020 al sprake was van gewijzigde omstandigheden, zodat ook niet is voldaan aan het vereiste van het bestaan van gewijzigde omstandigheden. Ook in de e-mail van 28 december 2023 wordt werknemer niet gevraagd om zijn instemming. Integendeel, er wordt medegedeeld dat de bonus over 2023, die normaliter in december zou zijn betaald, dit jaar niet wordt uitgekeerd. Uit het voorgaande volgt dat de gevorderde verklaring voor recht dat de aanspraak op de bonus een verworven recht is (een arbeidsvoorwaarde is) zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2746

Zaaknummer: 11142319 CV EXPL 24-2948 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: A.W. Meidanwal

Wetsartikelen: 7:611 BW