

RECHTSPRAAK

De ziekte van een werknemer was geen reden voor werkgeefster om aan hem geen aanzegging vanwege zijn aanstaande boventalligheid te doen. Toewijzing van de vordering tot uitbetaling van de retentiebonus waarop werknemer recht had volgens het sociaal plan.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Yara Vlaardingen B.V. (hierna: Yara). In het voorjaar van 2023 is het besluit genomen om de fabriek van Yara in Vlaardingen te sluiten. Voorafgaand aan dit besluit heeft Yara in overleg met FNV en CNV een sociaal plan opgesteld. In dit sociaal plan zijn voorzieningen opgenomen voor werknemers van wie het dienstverband zou worden beëindigd bij de sluiting van de fabriek op 1 april 2025. Een van die voorzieningen was een retentiebonus, die wordt betaald aan werknemers die na afloop van een bepaalde periode nog in dienst van Yara zijn. Deze bonus is ingevoerd om te bewerkstelligen dat de fabriek in bedrijf kon blijven tot de sluiting. De retentiebonus zou periodiek worden betaald aan de werknemer die een aanzegging heeft ontvangen en die op de bepaalde data in dienst is van Yara. De aanzegging is de schriftelijke bevestiging van Yara aan de werknemer dat hij boventallig is geworden. Yara heeft in juni 2023 gesprekken gevoerd met haar personeel en een modelvaststellingsovereenkomst aangeboden aan degenen die boventallig zouden worden. Werknemer was op dit moment arbeidsongeschikt wegens ziekte sinds 6 januari 2023, en heeft niet deelgenomen aan zo'n gesprek of een (model)vaststellingsovereenkomst ontvangen. Wel is werknemer toen telefonisch meegedeeld dat hij waarschijnlijk boventallig zou worden. In september 2023 is werknemer gestart met re-integreren en op 4 maart 2024 is hij volledig hersteld gemeld. Yara heeft werknemer vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangeboden vanwege het vervallen van zijn functie op 1 april 2025, die hij op 10 april 2024 ondertekend heeft ingeleverd. Werknemer heeft uiteindelijk zelf zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, waardoor deze op 1 september 2024 is geëindigd. Werknemer heeft voor het in dienst zijn op 1 september 2023 en 1 december 2023 geen retentiebonussen ontvangen. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op uitbetaling van deze bonussen, maar Yara heeft dit geweigerd. Werknemer vordert hoofdzakelijk de betaling van de retentiebonussen met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen dragende reden geweest om de retentiebonussen niet aan werknemer uit te betalen. Yara heeft ze niet betaald omdat werknemer op de relevante momenten nog niet schriftelijk was aangezegd dat hij boventallig

zou worden. In juni 2023 was voor Yara duidelijk dat werknemer boventallig zou worden. Yara ziet het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst als de aanzegging, en dit had zij ook bij werknemer kunnen doen. Omdat de fabriek pas twee jaar later zou sluiten had de aanzegging echter ook op andere wijze kunnen plaatsvinden. Yara geeft aan dit niet te hebben gedaan omdat werknemer toen arbeidsongeschikt was wegens ziekte, en de aanzegging zich niet zou verdragen met het opzegverbod wegens ziekte. Dit onderschrijft de kantonrechter niet omdat een aanzegging niet hetzelfde is als een opzegging. Ook zou in de gegeven situatie van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming een opzegging niet in strijd met het opzegverbod zijn geweest. De tekst in het sociaal plan over de retentiebonus levert geen basis voor het niet doen van de aanzegging, en gelet op de cao-norm is de tekst leidend bij dergelijke regelingen. Ook de strekking of de geest van de regeling levert niet voldoende reden voor de handelswijze van Yara op. De regeling moest ziekmeldingen vanwege de aangekondigde sluiting voorkomen en personeel verleiden om bij Yara te blijven werken. De ziekmelding van werknemer dateert al van voor het plaatsvinden van de andere aanzeggingen, en werknemer is gaan re-integreren en weer volledig aan het werk gegaan. Van belang is dat werknemers die wel de aanzegging hadden gekregen en zich nadien hebben ziekgemeld wel de bonus toegekend hebben gekregen. Yara had dus de aanzegging kunnen en moeten doen, en had de bonus moeten uitbetalen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 15% omdat weliswaar een sanctie nodig is maar gelet op het eindigen van de arbeidsovereenkomst een verhoging om op tijd te betalen voor Yara minder doelmatig is. Yara wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12608

Zaaknummer: 11739863

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: J.J.A. Janssen en M.J. Hoekstra

Wetsartikelen: 7:670