

RECHTSPRAAK

Werknemers zijn vanaf 2003 respectievelijk 2004 en 2005 in dienst van Fa-med. Artikel 3 lid 7 van de arbeidsovereenkomst van werknemers luidt als volgt: "de werknemer ontvangt in de maand december een winstuitkering van maximaal 1/12 deel van het over het betreffende jaar genoten bruto salaris (exclusief vakantiegeld), indien en voor zover het bedrijfsresultaat dit toelaat, zulks ter beoordeling aan de directie'. Werknemers hebben steeds een uitkering ontvangen. In 2007 geeft de directeur van Fa-med tijdens de kerstborrel te kennen dat over dat jaar geen winstuitkering zal plaatsvinden. Werknemers stellen zich op het standpunt dat de winstuitkering vanwege het bestendig gebruik moet worden aangemerkt als een dertiende maand. Deze dertiende maand is een arbeidsvoorwaarde die niet eenzijdig gewijzigd kan worden. Zij vorderen uitbetaling van de dertiende maand over het jaar 2007 alsmede een verklaring voor recht dat zij ieder jaar recht hebben op een dertiende maand.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met werknemers is de kantonrechter van mening dat veeleer sprake is van een dertiende maand dan van een echte 'winstuitkering'. Daarbij is mede van belang dat gedurende een periode van 11 jaar steeds een dertiende maanduitkering heeft plaatsgevonden. Dit betekent dat deze uitkering als een arbeidsvoorwaarde in de zin van artikel 7:613 BW kan worden aangemerkt. Met betrekking tot de opmerkingen die door beide partijen zijn gemaakt over de mogelijkheid van een werkgever om een arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen, waarbij zij op de regelgeving van artikel 7:611, 7:613 en 6:248 lid 2 BW zijn ingegaan, oordeelt de kantonrechter als volgt. De wens om verschillende regelingen gelijk te trekken binnen een onderneming is op zichzelf een te respecteren en acceptabel belang. Een te respecteren of acceptabel belang is nog geen zwaarwichtig belang als bedoeld in artikel 7:613 BW, waarvoor het belang van de werknemer dat zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid zou moeten wijken, laat staan dat het onaanvaardbaar zou zijn ex artikel 6:248 lid 2 BW als de werkgever gehouden wordt tot nakoming of de werknemer aandringt op nakoming. De kantonrechter verwijst naar het arrest van het Gerechtshof Amsterdam van 15 april 2004, *JAR* 2004/219 waarin overwogen werd dat het argument van harmonisatie in deze tijd, waarin administraties met steeds geavanceerdere computerprogramma's worden gevoerd, geen zodanig zwaarwichtig belang dat daarvoor de belangen van de werknemers naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken. Gelijktrekking of harmonisatie kan, aangevuld met andere argumenten, naar het oordeel van de kantonrechter wel een zwaarwegend belang inhouden. Die andere argumenten, zoals van financiële aard, zijn door Fa-med in het geheel niet aangevoerd, laat staan dat afdoende is aangetoond dat aanpassing en gelijktrekking noodzakelijk is.

De vordering met betrekking tot 2007 is toewijsbaar. De gevorderde verklaring voor recht

wordt niet toegewezen, omdat werknemers inmiddels uit dienst zijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-05-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BI4765

Zaaknummer: 605890 AC EXPL 08-7954

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 6:248 BW