

RECHTSPRAAK

Niet toekennen gratificatie aan werknemer in strijd met goed werkgeverschap

Werknemer is sinds 1980 in dienst van het UWV in de functie van medewerker interne controle (MIC). Op grond van een in 2006 ingevoerde richtlijn, kunnen zogenoemde MIC'ers in aanmerking komen voor een gratificatie over voorgaande jaren indien zij naar 'volle tevredenheid' hebben gefunctioneerd. Deze gratificatie bestaat uit een salarisschaalverhoging. Aan werknemer is over de periode 1 september 2004 tot 1 oktober 2005 deze gratificatie onthouden, omdat hij niet naar volle tevredenheid zou hebben gefunctioneerd. In de onderhavige periode had werknemer te kampen met moeilijke privéomstandigheden (scheiding). Werknemer heeft tegen het niet toekennen van een gratificatie bezwaar gemaakt, stellende dat enkel het functioneren met betrekking tot COPAFIJT brede audits als voorwaarde tot verlening van de gratificatie is gesteld en niet het allround functioneren van werknemer. Werknemer vordert loon (conform inschaling gratificatie). De kantonrechter heeft de vordering toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer in de periode 1 september 2004 tot 1 oktober 2005 (net als in de daaraan voorafgaande en in daaropvolgende periode) zelfstandig COPAFIJT brede audits heeft opgezet en uitgevoerd en dat hij toen beschikte over een afgeronde IBP-opleiding. Werknemer heeft daarmee aan het eerste door de gratificatieregeling gestelde voorwaarde voldaan. Uit hetgeen UWV naar voren heeft gebracht, volgt dat de beslissing om werknemer geen gratificatie toe te kennen niet zozeer is ingegeven door het oordeel van de UWV over het functioneren van werknemer op het specifieke terrein van de COPAFIJT brede audits, maar veeleer gevoed is door het oordeel over het algemene functioneren van werknemer. Naar het oordeel van het hof miskent UWV daarmee dat de gratificatieregeling de toekenning van een gratificatie niet verbindt aan het algemene functioneren, maar aan de kennis en kunde van MIC'ers, als werknemer, ten aanzien van het daadwerkelijk verrichten van COPAFIJT brede audits. Dat ligt ook wel voor de hand omdat, blijkens de gratificatieregeling, MIC'ers die structureel deze audits verricht hebben hoger ingeschaalde werkzaamheden verricht hebben zonder het daarbij behorende salaris (al) te ontvangen. De gratificatieregeling beoogt deze MIC'ers te compenseren voor de lagere inschaling. Werknemer beschikte ook in de periode van 1 september 2004 tot 1 oktober 2005, net als voordien en daarna, over de capaciteiten om COPAFIJT brede audits naar volle tevredenheid van zijn leidinggevendenden te kunnen verrichten. Het enkele feit dat hij die capaciteiten door privéomstandigheden, waarvan gesteld noch gebleken is dat deze aan hem te wijten zijn, niet ten volle heeft kunnen benutten rechtvaardigt niet de conclusie dat hij niet aan het 'naar volle tevredenheid criterium' voldoet. In dit kader is van belang dat de advocaat

van UWV bij gelegenheid van het pleidooi heeft gesteld dat indien werknemer in de bewuste periode door ziekte beperkt inzetbaar was geweest hij wel een gratificatie zou hebben gekregen. Niet valt in te zien waarom een door ziekte veroorzaakte beperking van de inzetbaarheid niet en een door andere privéomstandigheden veroorzaakte beperking van de inzetbaarheid wél in de weg staat aan toekenning van de gratificatie. Door werknemer geen gratificatie toe te kennen heeft het UWV in strijd gehandeld met het goed werkgeverschap.

Volgt verwerping van het beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-10-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ9575

Zaaknummer: 107.002.357/01

Wetsartikelen: 7:611 BW