

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Bevriezen van loon en winstdelingsregeling vanaf een inkomen bij € 2500 levert geen schending ex artikel 7:611 BW op (gelijke arbeid, gelijk loon). Werkgever handelt evenmin in strijd met artikel 7:611 BW door gebruik te maken van zijn bevoegdheid tot niet toekennen van winstdeling, ook al maakt het onderdeel van het concern van werknemer wel winst. Van werknemer mag een loonoffer worden verwacht ten behoeve van het gehele concern, ondanks de positieve cijfers van zijn werkgever

Werknemer is sinds 1 oktober 2006 in dienst van werkgever in de functie van teamleider. Op de arbeidsovereenkomst is een personeelsreglement van toepassing. In dit personeelsreglement is een winstdelingsregeling opgenomen, inhoudende dat een werknemer per kwartaal in aanmerking kan komen voor een winstdeling, waarvan de omvang wordt bepaald door het bestuur van werkgever-Global Inc. In april 2009 heeft werkgever bericht dat zal worden overgegaan tot het bevriezen van lonen en het niet uitkeren van winstdelingen voor een aantal kwartalen. Deze maatregelen golden niet voor alle werknemers. De werkgever hanteerde als onderscheidend criterium de hoogte van het loon, waarbij werknemers onder € 2.500 wel en werknemers daarboven geen loonsverhoging meer kregen. Werkgever heeft wereldwijd in 2009 1 miljard verlies geleden. De vestiging in Amsterdam heeft winst geboekt. Vanwege een reorganisatie is de functie van werknemer vervallen. Partijen hebben een beëindigingsovereenkomst gesloten met finale kwijting, behoudens de niet-doorgevoerde loonsverhoging en winstdeling over 2009. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake was van schending van artikel 7:611 BW (ongelijke behandeling, zonder objectieve rechtvaardiging).

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan de kantonrechter acht het hof geen sprake van ongelijke behandeling. De maximering van het inkomen op € 2.500 is voor iedereen gelijk getrokken. Werknemer heeft voorts aangevoerd dat het invoeren van de loonbevriezing in strijd is met artikel 7:611 BW. Volgens hem was er sprake van een vast beleid van loonsverhogingen. Hij verwijst onder meer naar de ontwikkeling van zijn loon over de voorgaande jaren. Werkgever verweert evenwel met succes dat sprake is geweest van discretionaire bevoegdheid tot het toekennen van loonsverhogingen.

Op dezelfde gronden acht het hof de wijziging inzake de winstdelingsregeling geoorloofd. Ook

hier is sprake van een discretionaire bevoegdheid van de werkgever, aldus de winstdelingsregeling opgenomen in het personeelsreglement. Of de werkgever als goed werkgever gebruik heeft mogen maken van deze bevoegdheid, beantwoordt het hof bevestigend. Nu het invoeren van de maatregel was ingegeven vanwege de bedrijfseconomische omstandigheden van het concern, mag ook van het onderdeel dat wel goed draait een (loon)offer worden verlangd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-11-2012

Zaaknummer: 200.091.030/01