

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./werkgever

Aanvullende vergoeding (job bonus) behoort onmiskenbaar tot het loon, nu deze uitsluitend afhankelijk is van het feitelijk verrichten van werkzaamheden. Job bonus moet daarom worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding, het loon tijdens ziekte en de vakantiedagen.

Zes werknemers (hierna: werknemers) zijn in dienst van werkgever. Werknemers hadden recht op een maandelijks basissalaris. Het basissalaris werd aangevuld met een zogenoemde dagvergoeding, ook wel *job bonus* genoemd. Werkgever heeft met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomsten met werknemers opgezegd tegen 30 april 2016. Vanaf eind januari 2016 heeft werkgever aan werknemers geen werk meer aangeboden. Ook hebben werknemers vanaf die tijd geen job bonus meer ontvangen. In de onderhavige zaak staat de vraag centraal of voor recht moet worden verklaard dat de job bonus een (vast) bestanddeel is van het loon van werknemers en of werkgever in het verlengde daarvan moet worden veroordeeld tot betaling van ziekte- en vakantiedagen, vakantiegeld en een (aanvullende) transitievergoeding, berekend met inachtneming van die job bonus.

De kantonrechter overweegt dat de vordering ten aanzien van de transitievergoeding bij verzoekschrift moet worden ingediend, zoals werknemers ook hebben gedaan, omdat dit een vordering is die betrekking heeft op het einde van de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 7:686a lid 2 BW. Daarvan uitgaande kunnen ook alle overige vorderingen van werknemers bij verzoekschrift worden ingediend, omdat deze voldoende verband houden met de vordering ten aanzien van de transitievergoeding en met het einde van de arbeidsovereenkomst, in de zin van artikel 7:686a lid 3 BW. Naar het oordeel van de kantonrechter is de door werkgever betaalde job bonus een (vast) bestanddeel van het loon van werknemers. Daartoe wordt het volgende overwogen. Uit de arbeidsovereenkomsten van werknemers blijkt dat steeds een basissalaris is overeengekomen en dat daarnaast een aanspraak is bedongen op een job bonus, variërend van € 120 tot € 400 bruto per dag. Werknemers kregen altijd een job bonus betaald als zij feitelijk werkzaamheden gingen verrichten op een boorplatform. Ook is gebleken dat werknemers de job bonus onder allerlei andere omstandigheden betaald kregen, zoals in geval van wisseldagen, 'standby'-situaties en voor cursusdagen. De job bonus is maandelijks, structureel en zonder onderbreking betaald aan werknemers en de job bonus maakte een zeer aanzienlijk deel uit van de betaling door werkgever, tot een factor twee à drie van het reguliere basisloon. De aanspraak op de job bonus was niet afhankelijk van bepaalde prestaties, het behalen van doelstellingen of

bijvoorbeeld de winst van werkgever, maar uitsluitend van het feitelijk verrichten van de werkzaamheden en andere daaraan gerelateerde activiteiten. Daarmee is de job bonus onmiskenbaar loon. Volgt toewijzing van de gevraagde verklaring voor recht. Op grond van het voorgaande stellen werknemers terecht dat de loondoorbetaling tijdens ziekte alsnog moet worden berekend over het loon inclusief de job bonus. De vorderingen ten aanzien van vakantiegeld worden afgewezen. Op grond van artikel 16 lid 5 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de werknemer geen recht heeft op vakantiebijslag dan wel recht heeft op een lager bedrag aan vakantiebijslag, in een geval waarin het door de werkgever en werknemer overeengekomen loon het drievoud van het minimumloon overschrijdt. Uitgaande van het hiervoor gegeven oordeel dat de job bonus tot het loon behoort, staat vast dat werknemers – inclusief de job bonus – meer dan drie keer het minimumloon verdienen. Dat betekent dat werknemers aanspraak hebben op een lager bedrag aan vakantiegeld, te weten een bedrag aan vakantiegeld alleen over het basissalaris en waarbij geen rekening wordt gehouden met de job bonus. De vordering om werkgever te veroordelen tot betaling van de job bonus over vakantiedagen wordt toegewezen, nu de job bonus tot het loon behoort. Ook de vordering ten aanzien van de job bonus vanaf januari 2016 wordt toegewezen. Gelet op het feit dat de job bonus deel uitmaakt van het reguliere loon, moet die bonus worden doorbetaald tijdens de periode van non-actiefstelling. Ook bij de berekening en de vaststelling van de transitievergoeding moet rekening worden gehouden met de job bonus, gelet op artikel 2 en 3 van en de toelichting bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9871

Zaaknummer: 5198165

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.C. Kuipéri-Botter, P.J. de Looff en C.M. van Boekel

Wetsartikelen: 7:617 BW, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:639 BW, 7:673 BW, 7:686a BW en 16 WML