

RECHTSPRAAK

werknemer/Keizersgracht Bedrijfsjuristen B.V.

Geschil over uitleg ‘regeling niet-ziek bonus’. Bonus naar rato van arbeidsduur. Bij einde dienstverband dient de bonus (proportioneel) te worden toegekend over het gedeelte van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst bestond.

Werknemer is als jurist in dienst geweest van 1 december 1997 tot 1 augustus 2016. De arbeidsovereenkomst is op laatstgenoemde datum geëindigd door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Bij werkgeefster is een ‘regeling niet-ziek bonus’ (verder: de regeling) van toepassing. Deze regeling houdt in dat men bij geen ziekteverzuim € 500 bruto na afloop van het kalenderjaar ontvangt. Werknemer werkte drie dagen per week. Over het jaar 2005, waarin hij niet ziek was geweest, kreeg hij in januari 2006 € 300 bruto betaald krachtens de regeling. Op zijn vraag waarom dit geen € 500 was, heeft de financieel directeur van de werkgever geantwoord dat de bonus werd toegekend naar rato van de arbeidsduur, reden waarom de werknemer 3/5 deel van € 500 had ontvangen. De werknemer heeft deze kwestie gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst verder niet aan de orde gesteld. Ook over een reeks van volgende jaren, in elk geval over 2011, 2012, 2014 en (in de loop van deze procedure) 2015, in welke jaren hij niet ziek is geweest, heeft werknemer krachtens de regeling in het daarop volgende jaar telkens € 300 bruto ontvangen. Werknemer vordert na vermindering van eis de veroordeling van werkgeefster om aan hem over 2011, 2012, 2014 en 2015 € 200 bruto te betalen: het verschil tussen de niet-ziek bonus die hij heeft gekregen en die waarop hij krachtens de regeling recht had, en over 2016 € 291,67 (7/12 deel van € 500).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wat werkgeefster met de regeling heeft beoogd en werknemer geacht moet worden te hebben aanvaard, blijkt niet zonder meer uit de tekst van de regeling. Op papier staat dat een werknemer die zich gedurende een jaar niet ziek heeft gemeld na afloop van dat jaar € 500 bruto ontvangt, niet dat dit bedrag voor alle werknemers geldt ongeacht de omvang van hun arbeidsduur, en evenmin dat de hoogte van de bonus afhankelijk is van die arbeidsduur. De bedoelingen van partijen moeten dan worden afgeleid uit hetgeen zij gedurende de looptijd van hun arbeidsovereenkomst, waarin de regeling steeds is toegepast, dienaangaande hebben gezegd of hebben nagelaten te zeggen en wat de één aan de uitlatingen of het stilzwijgen van ander mocht ontlenen, en hoe zij zich verder bij de toepassing van de regeling hebben gedragen. Werknemer heeft gedurende een lange reeks van jaren telkens € 300 betaald gekregen waar hij meende op € 500 recht te hebben. Hij heeft

hierover slechts eenmaal, bij de eerste betaling, in 2006 over 2005, een vraag aan werkgeefster gesteld. Met haar antwoord, dat de bonus naar rato van de arbeidsduur werd uitbetaald, heeft werknemer wellicht in gedachten niet ingestemd maar hij heeft die gedachten kennelijk niet gedeeld. Werkgeefster mocht er mede op grond van dit stilzwijgen van werknemer gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij haar uitleg van de regeling onderschreef, althans aanspraken op grond van *zijn* uitleg niet na het einde van de arbeidsovereenkomst alsnog geldend zou proberen maken. Het beroep van werknemer op artikel 7:648 lid 1 BW kan hem niet baten. Dit verbiedt een onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Het onderscheid dat werkgeefster hier maakt, betaling van de bonus de naar rato van de arbeidsduur, is net als bijvoorbeeld bij het salaris (niet: het uurloon) objectief gerechtvaardigd. Van een *fulltimer* die gedurende een jaar niet ziek is heeft de werkgever gedurende vijf dagen per week profijt, van deze *parttimer* slechts gedurende drie dagen.

Of een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar eindigt geen aanspraak op bonus heeft, dan wel op een proportioneel deel daarvan, blijkt ook niet uit de tekst van de regeling. Een werknemer die zich gedurende een jaar niet ziek heeft gemeld, ontvangt na afloop van dat jaar € 500 bruto, meer staat niet op schrift. De regeling veronderstelt dus een keuze voor de werknemer die zich ziek zou willen melden om dat niet te doen teneinde zijn aanspraak op de bonus niet te verliezen. Die keuze wordt beloond. Een redelijke uitleg van de regeling op dit punt luidt dan dat er geen grond is om (een proportioneel deel van) de beloning te onthouden aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar eindigt. Daarvoor bestaat ook geen objectieve rechtvaardiging. Aan bonus over 2016 wordt derhalve, zoals subsidiair gevorderd, $(7/12 \times € 300)$ € 175 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:11367

Zaaknummer: 5301757 CV EXPL 16-7546

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 7:648 BW