

RECHTSPRAAK

werknemer/SBM Schiedam B.V.

Loonvordering na uitdiensttreding in verband met arbeidsongeschiktheid. Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarde door arbeidsongeschikte werknemer uit te sluiten van bonusuitkering. Bespreking van diverse looncomponenten vakantieloon en aanpassing transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2000 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van SBM. Werknemer is laatstelijk werkzaam geweest in de functie van consultant. Bij indiensttreding is aan werknemer een brief overhandigd/toegestuurd waarin kort gezegd is vermeld hoe de winstdelingsregeling er vanaf 1 januari 2000 uitziet. Werknemer is sinds 22 juni 2015 arbeidsongeschikt en ontvangt sinds 19 juni 2017 in verband daarmee een IVA-uitkering van het UWV. Op 13 november 2017 heeft SBM een ontslaanvraag ingediend bij het UWV op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid, welke vergunning op 4 december 2017 is verleend. SBM heeft de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst vervolgens opgezegd per 1 april 2018. Werknemer heeft bij akte van 9 augustus 2018 verzocht SBM te veroordelen tot het betalen van de achterstallige transitievergoeding ad € 23.471,16 bruto en het betalen van de achterstallige STI-bonus over de periode 2016 t/m 2018 ad € 51.116 bruto, te vermeerderen met de wettelijke verhoging.

Oordeel

SBM heeft bij herhaling benadrukt dat de STI-regeling een discretionaire regeling is. Dit standpunt wordt in zoverre gevolgd dat het SBM in beginsel vrijstond om de voorwaarden van de regeling en daarmee de hoogte van het bedrag dat iedere werknemer boven een bepaalde loonschaal kreeg uitgekeerd, aan te passen. Voor zover SBM heeft willen betogen dat zij naar believen kan beslissen om wel of niet over te gaan tot uitkering van de STI-bonus, anders dan om de reden dat SBM geen winst heeft gemaakt, wordt dit standpunt verworpen. De aanspraak op een deel van de winst vloeit voort uit de arbeidsovereenkomst tussen partijen, ondanks de wat ongelukkige formulering. Daaraan doet niet af dat de terminologie van de regeling is gewijzigd van winstdelingsregeling naar bonusregeling en evenmin doet daaraan af dat de uitkering op grond van de regeling in de loop der jaren – en dan met name sinds 2012 – sterker is gaan afhangen van prestaties van de werknemers. SBM was niet gehouden om aan werknemer een vast bedrag of een vast percentage uit te keren, anders dan de op dat moment

geldende regeling. In zoverre had SBM de bevoegdheid om de voorwaarden van de regeling te wijzigen. Waar de schoen in casu wringt, is de in de STI-regeling van 2015 opgenomen voorwaarde/mededeling dat een langdurig arbeidsongeschikte werknemer naar rato van zijn afwezigheid gekort wordt op zijn STI-bonus, vanaf de eerste dag van afwezigheid. Deze voorwaarde komt er namelijk in de kern op neer dat een werknemer die gedurende een heel jaar volledig arbeidsongeschikt is, in het geheel geen recht heeft op de jaarlijkse STI-bonus en dát is in strijd met de arbeidsvoorwaarde dat werknemer jaarlijks aanspraak kon maken op een deel van de winst. Het opnemen van deze voorwaarde in de STI-regeling moet dan ook worden gezien als een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, waarvoor in beginsel toestemming benodigd was van werknemer. Voor zover SBM met haar betoog heeft bedoeld te stellen dat werknemer stilzwijgend toestemming heeft verleend, wordt dit verweer verworpen. In zijn algemeenheid mag er niet snel van worden uitgegaan dat een werknemer stilzwijgend heeft ingestemd met een wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden, zeker als het een voor de werknemer zeer nadelige wijziging betreft. Noch ten tijde van het doorvoeren van de wijziging, noch in de huidige procedure, heeft SBM gesteld welke gewijzigde omstandigheden in het bedrijf zouden moeten leiden tot het in de ogen van SBM redelijke voorstel om aan volledig arbeidsongeschikte werknemers in het geheel geen STI-bonus meer te betalen. Dat de OR integraal toestemming heeft verleend aan de in 2015 ingevoerde regeling doet daaraan niet af, nu niet is gebleken dat met de belangen van de specifieke groep (kwetsbare) werknemers waartoe werknemer behoort, rekening is gehouden. Daar komt bij dat werknemer notabene reeds arbeidsongeschikt was toen deze voor hem ingrijpende wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden werd ingevoerd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat SBM over de jaren 2015, 2016 en 2017 (ontvangen in 2016, 2017 en 2018) ten onrechte een te laag bedrag aan STI-bonus heeft uitgekeerd aan werknemer. De vordering tot het betalen van een bedrag van € 51.116 zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:7074

Zaaknummer: 7018933 VZ VERZ 18-14750

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: Y.L. Chan en J.J. Margry

Wetsartikelen: 7:625 BW