

RECHTSPRAAK

Variabele beloning wordt omgezet in loonsverhoging, waarna werknemer uit dienst gaat. Werknemer heeft volgens de kantonrechter nog recht op een groot deel van de (in voorgaande jaren) opgebouwde beloning.*Feiten*

Werknemer is in januari 2013 in dienst getreden bij The Brownpaper Company B.V. (hierna: Brownpaper) als algemeen medewerker. In 2016 is, naast zijn vaste salaris, nog een variabele beloning overeengekomen. Nadat Brownpaper in 2018 nieuwe aandeelhouders kreeg, is ook een nieuw beloningsstelsel ingevoerd en is werknemer voorgehouden dat hij aandelen in het bedrijf kon nemen. De door hem opgebouwde bonus zou mogelijk kunnen worden gebruikt voor het overnemen van de aandelen. Hij heeft besloten hiervan af te zien. In 2019 hebben partijen gesproken over de opgebouwde bonus van werknemer ter hoogte van € 24.431. Hij had voorgesteld dit bedrag te verdelen over de komende vier jaar als toevoeging aan zijn salaris per maand. Brownpaper is hierin meegegaan en heeft het bedrag per maand (dat bruto uitkwam op € 508,90) zelfs verhoogd naar € 750 bruto. Alle regelingen uit het verleden zijn daarmee definitief komen te vervallen. Nadat tussen partijen een conflict was ontstaan, heeft werknemer in november 2019 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Per 1 januari 2020 is hij uit dienst gegaan. Werknemer vordert dat Brownpaper wordt veroordeeld tot betaling van de opgebouwde variabele beloning van € 20.000 over de periode 2016 tot en met 2019. Brownpaper voert als verweer dat partijen zijn overeengekomen dat een eventueel recht van werknemer op een beloning is komen te vervallen, nu het salaris van werknemer met € 750 is verhoogd. Zij heeft aan die verplichting voldaan tot het moment van uitdiensttreding.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat het de bedoeling was dat werknemer gedurende vier jaar € 750 per maand extra zou krijgen en dat regelingen uit het verleden daarmee kwamen te vervallen. Partijen hebben er echter geen rekening mee gehouden dat het dienstverband tussentijds zou eindigen. Als vaststaand moet worden aangenomen dat de betaling van de extra € 750 per maand voor een groot deel diende ter compensatie van de variabele beloning waarop werknemer nog recht had. Partijen hebben slechts vastgesteld waarop werknemer recht had en zij hebben er afspraken over gemaakt op welke wijze dit bedrag zou worden betaald. De reden dat niet een bedrag ineens is betaald, was onder meer gelegen in de financiële situatie van Brownpaper. Onder deze omstandigheden hoefde werknemer niet te verwachten en mocht Brownpaper er niet op vertrouwen dat het recht op reeds opgebouwde

beloning zou komen te vervallen als het dienstverband eerder zou eindigen dan waar partijen van uitgingen. De extra vergoeding van € 750 per maand was immers geen tegenprestatie voor de in die periode door werknemer verrichte arbeid maar het was een uitgestelde compensatie voor de bonus waarop werknemer al recht had. Werknemer mocht er daartegenover niet op vertrouwen dat bij voortijdige beëindiging van het dienstverband de regeling volledig zou worden nagekomen. Partijen zijn niet alleen een regeling overeengekomen ter vergoeding van reeds opgebouwde rechten, maar tevens een aanvullende vergoeding. Deze aanvulling (van € 250 per maand) was ter compensatie van het feit dat niet ineens werd betaald en er stond tegenover dat werknemer geen aanspraak meer kon maken op een loonsverhoging. Uit de eisen van redelijkheid en billijkheid volgt dat, gelet op het feit dat werknemer inmiddels uit dienst is, het bedrag waarop werknemer nog recht heeft ineens moet worden betaald. Brownpaper Company wordt hierdoor niet onbillijk benadeeld aangezien zij de aanvulling van € 250 per maand niet hoeft te betalen. De kantonrechter veroordeelt Brownpaper tot betaling van een bedrag van € 19.965 bruto aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:12439

Zaaknummer: 8441872 CV EXPL 20-11224

Rechters: M. Fiege

Advocaten: K. Ez-Zaitouni en W.M. Hes

Wetsartikelen: 6:248 BW en 7:628 BW