

## RECHTSPRAAK

***Partijen verschillen van mening omtrent de afwikkeling van het dienstverband en de berekeningsgrondslag van de bonus, het vakantiegeld en de waarde van een vakantiedag.****Feiten*

Per 1 juni 2016 is werknemer in dienst getreden bij werkgever in de functie van advocaat, senior medewerker. Werknemer heeft bij indiensttreding de versie van september 2008 van het "Personeelshandboek" ontvangen, terwijl op dat moment binnen werkgeefster de versie van juli 2015 gold. Vanaf 2016 heeft werknemer wisselende bonusuitkeringen ontvangen. Werkgeefster heeft op 7 maart 2019 aan werknemer het voorstel gedaan om toe te treden tot werkgeefster als aandeelhouder. Bij e-mail van 27 november 2020 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd met ingang van 1 januari 2021. Werknemer vordert te verklaren voor recht dat werkgeefster haar verplichtingen als goed werkgever heeft geschonden en werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 201.497,86.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt allereerst omtrent het beroep van werkgeefster op de klachtplicht dat het niet de bedoeling is door middel van de klachtplicht de werknemer te beschermen tegen een (loon)vordering van de werknemer, indien deze zich pas later heeft gerealiseerd dat hij bepaalde aanspraken jegens de werkgever heeft. Omdat een beroep op de klachtplicht per vordering beoordeeld moet worden, zal dit per vordering worden beoordeeld. Werknemer vordert betaling van de reguliere bonus van twee maandsalarissen. De kantonrechter oordeelt daaromtrent dat uit de arbeidsovereenkomst in combinatie met de versie 2008 of 2015 personeelshandboek voldoende duidelijk een discretionaire bevoegdheid volgt. Er kan hieruit geen verplichting worden afgeleid de reguliere bonus jaarlijks toe te kennen. Vaststaat bovendien dat partijen in 2018 met elkaar hebben gesproken over het toekennen van een omzetbonus van 10% aan werknemer. Er is in die e-mailwisseling met geen woord gerept over de door werknemer genoemde reguliere bonus. De vordering wordt dus afgewezen. Werknemer heeft zich voorts op het standpunt gesteld recht te hebben op een maandelijks kilometervergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt voldoende uit de e-mails van 6 juli 2016 dat partijen hebben afgesproken dat werknemer vanaf het moment dat hij verhuisd zou zijn naar Den Haag geen recht meer zou hebben op een kilometervergoeding. Werknemer heeft zelf erkend dat de kilometervergoeding onderdeel is van de mobiliteitsvergoeding, zodat deze verdisconteerd zijn. Volgens werknemer heeft werkgeefster voorts steeds te weinig vakantiegeld aan hem betaald. De kantonrechter stelt voorop dat uit de arbeidsovereenkomst tussen partijen blijkt dat zij met elkaar zijn overeengekomen dat

werknemer recht had op vakantietoeslag over het vaste salaris, zonder dat nader uitgewerkt is wat partijen hebben verstaan onder het vaste salaris. Uit de betreffende bepaling uit het personeelshandboek waar werknemer naar heeft verwezen kan geenszins kan worden afgeleid dat een ander loonbegrip zou moeten worden gehanteerd dan uit de wet blijkt voor de berekening van het bedrag aan vakantiegeld waar een werknemer van werkgeefster recht op heeft. Daarmee valt men terug op de wettelijke bepalingen over de vakantietoeslag. De kantonrechter overweegt dat de bonusuitkeringen, vergoeding van autokosten en onkostenvergoeding niet onder het loonbegrip van de WML vallen, zodat werkgeefster hierover geen vakantiegeld is verschuldigd. Ten aanzien van de uitbetaling van de openstaande vakantiedagen overweegt de kantonrechter dat de autokostenvergoeding en onkostenvergoeding niet meegenomen hoeven te worden, omdat deze geen deel uitmaken van het vakantieloon, omdat een werknemer tijdens zijn vakantie niet geacht wordt taken uit te voeren in verband waarmee hij de kosten maakt die gedekt zouden moeten worden door middel van deze vergoedingen. Aan de hand van de hiervoor doorgesproken knopen kunnen partijen opnieuw een berekening maken van het totaalbedrag dat werkgeefster nog aan werknemer verschuldigd zal zijn. Partijen zullen daartoe in de gelegenheid worden gesteld. Werknemer heeft tot slot onvoldoende gesteld ten aanzien van de gevorderde verklaring voor recht dat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen, zodat deze vordering wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 10-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:5311

**Zaaknummer:** 9408105 \ CV EXPL 21-28354

**Rechters:** A.J.L.M. van der Wildt

**Advocaten:** R.Q. Potter, T. van der Dussen en B.J.R. Rothuizen

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 6 WML en 15 WML