

## RECHTSPRAAK

***Gelet op de herhaling van het verzoek om arbeidsvermindering door werknemer, mocht werkgever er gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer een vermindering van zijn arbeidsomvang ook echt wilde en hoefde hij daar geen nader onderzoek naar te doen.****Feiten*

Werknemer is sinds 24 februari 2014 in dienst van Huawei. In de arbeidsovereenkomst is o.a. een bonusregeling opgenomen. Bij e-mail van 29 mei 2018 heeft werknemer aan zijn leidinggevende, X, een en ander geschreven betreffende salarisverhoging en zijn verwachtingen in dat kader. Bij e-mail d.d. 19 juni 2018 heeft werknemer aan X en Y geschreven dat salaris was besproken en Y akkoord was. Bij e-mail d.d. 13 augustus 2018 heeft werknemer geschreven dat een salarisaanpassing conform de marktwaarde moet zijn. Vervolgens heeft werknemer nogmaals verzocht om reactie op zijn salarisverzoek. Bij e-mail d.d. 22 oktober 2018 heeft werknemer kenbaar gemaakt van vijf naar drie werkdagen te willen met ingang van 1 januari 2019. Op 23 november 2018 heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij brief van 30 november 2018 heeft Huawei het verzoek om vermindering arbeidsduur afgewezen. Na reactie van werknemer heeft Huawei per brief d.d. 11 januari 2019 alsnog akkoord gegeven op het verzoek om arbeidsvermindering. Werknemer vorderde in eerste aanleg betaling van achterstallig salaris, een bonus en € 10.000 bruto per maand totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt op tegen het oordeel.

*Oordeel**Loonsverhoging*

Het hof is van oordeel dat uit de e-mailberichten van 29 mei 2018 en 19 juni 2018 niet kan worden afgeleid dat – zoals werknemer stelt – tussen partijen per 1 juni 2018 een salarisverhoging is overeengekomen van € 56.000 naar € 120.000 bruto per jaar. Dat blijkt niet uit de tekst van die e-mailberichten. Bovendien heeft werknemer in zijn e-mailberichten van 13 augustus en 24 september 2018 met geen woord heeft gerept over de hoogte van het volgens hem toegezegde salaris, wat merkwaardig is indien hem inderdaad een dergelijke salarisverhoging zou zijn toegekend. Verder valt niet in te zien dat Huawei, indien ervan zou worden uitgegaan dat zij akkoord was gegaan met een salarisverhoging, aan de bovenkant en niet aan de onderkant zou zijn gaan zitten van het door werknemer zelf gedane voorstel voor een salarisverhoging van € 100.000 tot € 120.000 per jaar. De gevorderde verklaring voor recht over de loonsverhoging zal niet worden toegewezen.

*De bonus*

Ter zitting is vast komen te staan dat werknemer over het eerste halfjaar van 2018 met een B is beoordeeld en niet is gebleken dat hij over het tweede halfjaar een C-beoordeling heeft gekregen. Daarmee is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer op grond van een C-beoordeling geen aanspraak zou hebben op een bonus over 2018, zoals Huawei meent. Verder stelt Huawei zich op het standpunt dat zij een discretionaire bevoegdheid heeft ten aanzien van het toekennen van een bonus, maar dat standpunt is niet nader onderbouwd en vindt bovendien geen steun in de stukken. Ook uit de arbeidsovereenkomst kan dat niet worden afgeleid. De vordering van werknemer tot betaling van één brutosalaris van € 4.666,67 aan bonus zal worden toegewezen.

*Vermindering van de arbeidsomvang*

Voldoende is komen vast te staan dat werknemer meermaals duidelijk en ondubbelzinnig heeft verzocht om vermindering van zijn arbeidsduur van 40 uur per week naar 24 uur per week. Met hetgeen werknemer heeft gezegd is naar oordeel van het hof bovendien voldoende vast komen te staan dat werknemer de uitdrukkelijke wil had zijn arbeidsomvang te verminderen naar 24 uur per week. Gelet op de herhaling van het verzoek door de gemachtigde van werknemer, mocht Huawei er ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer een vermindering van zijn arbeidsomvang ook echt wilde en hoefde zij daar geen nader onderzoek naar te doen. De gevorderde verklaring voor recht omtrent de niet gewijzigde arbeidsduur althans de aansprakelijkheid van Huawei voor het inkomstenverlies van werknemer in verband met de wijziging van de arbeidsduur komt niet voor toewijzing in aanmerking.

*Aansprakelijkheid ex artikel 7:658 lid 2 BW*

Voorop gesteld wordt dat het op grond van artikel 7:658 lid 2 BW aan werknemer is te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij de schade waarvan hij vergoeding vordert, heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij Huawei. Naar het oordeel van het hof bieden de door werknemer in dit verband overgelegde stukken onvoldoende ondersteuning voor de stelling dat zijn klachten zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden bij Huawei. Dat valt, anders dan werknemer heeft betoogd, niet op te maken uit de stukken van de bedrijfsarts. Dat er volgens de bedrijfsarts onderliggend een vertroebelde arbeidsrelatie speelt en dat de medische symptomen het resultaat zijn van werkgerelateerde aspecten, leidt niet tot een ander oordeel. Ook de correspondentie waar door werknemer naar is verwezen, is te vaag en onvoldoende concreet om aan te nemen dat zijn gezondheidsklachten zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden. Daarbij komt dat ook niet is gebleken dat werknemer zijn klachten met betrekking tot de werkomstandigheden voldoende kenbaar heeft gemaakt binnen de organisatie van Huawei, wat wel op zijn weg had gelegen indien hij meende dat hij door de werkomstandigheden ziek was geworden. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht dat Huawei aansprakelijk is voor de schade van werknemer en het gevorderde salaris bij wijze van voorschot op de schadevergoeding is dan ook niet toewijsbaar.

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 20-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2022:3613

**Zaaknummer:** 200.291.369/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en C.A.H.M. ten Dam

**Advocaten:** I. Atar en B.L.G.M. van Gemert

**Wetsartikelen:** 7:658 BW en