

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op € 800 aan achterstallig salaris en op betaling van variabel loon over periode van vrijstelling van werk. Werknemer maakt terecht aanspraak op uitbetaling bonus van ruim € 10.000.

Feiten

Werknemer is op 26 april 2021 in dienst getreden bij een recruitmentbureau (hierna: werkgever) in de functie van accountmanager voor 32 uur per week en tegen een brutosalaris van € 1500 per maand. Ook zijn partijen een bonusregeling overeengekomen. Op 12 november 2021 heeft er een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Naar aanleiding van dat gesprek hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten en ondertekend en daarbij afgesproken dat de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2022 wordt beëindigd en dat werknemer tot die tijd is vrijgesteld van werk. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij te weinig basisloon heeft ontvangen (€ 1400 bruto in plaats van € 1500 bruto per maand) en dat hij nog recht heeft op een bonus.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat partijen een basisloon van € 1500 bruto per maand zijn overeengekomen en dat partijen het erover eens zijn dat werknemer recht heeft op dat bedrag. Nu werkgever heeft erkend dat werknemer over de maanden april tot en met december 2021 slechts € 1400 bruto betaald heeft gekregen, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer nog recht heeft op een bedrag van € 800 bruto aan achterstallig salaris. Werknemer vordert daarnaast een bedrag van € 23.876,51 bruto aan achterstallige bonus tot en met december 2021. De bonusconstructie in de arbeidsovereenkomst houdt in dat werknemer recht heeft op een percentage van de brutowervingssom bij het invullen van een vacature (en het werven van de kandidaat). Uitgaande van artikel 3.4 van de arbeidsovereenkomst zal de bonus over 'het nettoestantbedrag per maand' moeten worden berekend. Dit betekent dat werknemer over de periode tot 12 november 2021 geen recht meer heeft op een bonus. Ten aanzien van de vraag of werknemer recht heeft op de bonus vanaf 12 november 2021 tot het einde van zijn dienstverband (periode van vrijstelling van werk), overweegt de kantonrechter als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de bonus, zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, een prestatieloon is. Onder prestatieloon valt te verstaan loon dat afhankelijk is van de uitkomsten van de arbeid van de individuele werknemer. Ook zijn partijen het erover eens dat zij een beëindigingsovereenkomst hebben gesloten, waarin zij hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2022 eindigt en werknemer tot die datum vrijgesteld wordt

van werk. Artikel 7:628 BW regelt de vraag wanneer een werknemer zijn recht op loon behoudt wanneer hij geen arbeid verricht. Krachtens het derde lid van dit artikel geldt dat, indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, de bepalingen van dit artikel van toepassing zijn, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer niet alleen aanspraak maakt op doorbetaling van het vaste loon, maar ook op doorbetaling van het variabel loon, te weten een van de te verrichten arbeid afhankelijke bonus. Indien werkgever de aanspraak op uitbetaling van de bonus had willen uitsluiten, dan had dit duidelijk in de beëindigingsovereenkomst moeten worden opgenomen. Nu dat niet is gebeurd, komt dit voor rekening en risico van werkgever. Werknemer maakt terecht aanspraak op een bonusbedrag van ruim € 10.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2210

Zaaknummer: 9915823

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: N. Verweij en E. Spijjer

Wetsartikelen: 7:628 BW