

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding omdat sprake is van een redelijke grond (a-grond). Hij heeft wel recht op een hogere transitievergoeding alsmede een uitkering uit hoofde van het sales bonus plan.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2014 in dienst getreden van werkgever in de functie van Regional Head of Sales tegen een bruto maandsalaris van € 15.000,02 exclusief een maandelijks *supplemental allowance* ad € 2.033,33 en overige emolumenten waaronder een sales bonus plan. In artikel 3.2 van het sales bonus plan staat onder meer dat recht bestaat op de bonus indien de arbeidsovereenkomst nog niet is beëindigd op het moment van betaling dan wel als de arbeidsovereenkomst wel is beëindigd door werkgever zonder dat sprake is van een dringende reden. Op 6 oktober 2022 heeft werkgever aan werknemer laten weten dat zijn functie komt te vervallen. Op 15 februari 2023 heeft het UWV toestemming verleend voor de opzegging. Bij brief van 27 februari 2023 is de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 april 2023. Werkgever heeft aan werknemer een transitievergoeding ad € 80.106,30 en een vergoeding ter zake van de leaseauto ad € 632 betaald. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer een transitievergoeding gebaseerd op het bruto maandloon van € 17.666,68 te vermeerderen met de gemiddelde bonus en te verminderen met het bedrag dat reeds is voldaan, een billijke vergoeding ad € 450.000 bruto, een bonus alsmede € 1.239 netto uit hoofde van een autoregeling en de inname van de leaseauto. Volgens werknemer is de reeds betaalde transitievergoeding te laag omdat (i) de uitkeringen op basis van het bonus plan niet op een concrete manier zijn meegenomen en (ii) de *supplemental allowance* ten onrechte buiten beschouwing is gelaten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Weliswaar doet de naam van het sales bonus plan (discretionaire bonusregeling) vermoeden dat de uitkeringen een bonus zijn, maar de in het plan omschreven gang van zaken wijst erop dat de uitkering beter kan worden gekwalificeerd als een provisie en daarmee als loon. Werkgever heeft dus de juiste referentieperiode in acht genomen. Echter, omdat de *supplemental allowance* (vergoeding pensioen in eigen beheer) vrij

besteedbaar was, is deze niet gelijk te stellen met het werkgeversaandeel pensioenpremie, zodat deze dus onderdeel is van het bruto uurloon. Een deel van de gevorderde transitievergoeding wordt daarom toegewezen. De kantonrechter is verder van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden. Ook heeft werkgever aan zijn herplaatsingsplicht voldaan. De door werknemer verzochte billijke vergoeding is om die reden niet toewijsbaar. Tussen partijen is voorts in geschil of werknemer nog recht heeft op een uitkering uit hoofde van het sales bonus plan. Anders dan werkgever heeft betoogd, maakt het enkele feit dat werknemer geen 'active employee' meer was en dat zijn dienstverband is beëindigd op basis van de tekst van het plan niet automatisch dat hij geen aanspraak meer heeft op een uitkering uit hoofde van het plan. Werknemers waarvan het dienstverband is beëindigd anders dan als gevolg van een dringende reden hebben immers ook aanspraak op de uitkering. Uit het plan volgt verder dat werknemer recht heeft op de halfjaarlijkse uitkering die plaatsvindt direct na de datum waarop het dienstverband is geëindigd. Omdat het dienstverband is geëindigd op 1 april 2023 heeft werknemer nog recht op de uitkering van september 2023. Werknemer heeft tot slot geen recht op terugbetaling van zijn eigen bijdrage in verband met de leaseauto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4385

Zaaknummer: 10519760 AE VERZ 23-29 LT/44506

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.F.M. Verheij, Y.H. Dissel en mr. L.P.L. van den Hof

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:682 BW