

RECHTSPRAAK

Werkneemster en werkgeefster verschillen van mening over loon, vakantiegeld, transitievergoeding en bonusregeling bij de afwikkeling van het dienstverband. Werkgeefster moet nadere stukken in het geding brengen voor de vraag of werkneemster tijdens haar ziekte correct is uitbetaald.*Feiten*

Van 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2023 was werkneemster als mondhygiëniste in dienst van Safi Dental Care B.V. (hierna: Safi). Haar maandelijkse loon bedroeg een vast deel van € 3.422,78 bruto en een variabel deel dat werd bepaald door een bonusregeling. Op 6 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld wegens haar zwangerschap. Om die reden heeft zij tot het einde van haar dienstverband geen werkzaamheden meer verricht. Werkneemster meent dat zij tijdens haar dienstverband te weinig loon en bonus heeft ontvangen. Zij verzoekt de kantonrechter dan ook Safi te veroordelen tot betaling van haar achterstallig loon en bonus van € 25.203,54 bruto, vakantiegeld van € 9.857,61 bruto en een bedrag van € 15.097,56 netto, alles vermeerderd met de wettelijke verhoging, rente en buitengerechtigde kosten. Ook verzoekt werkneemster de kantonrechter Safi te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. Safi meent daarentegen dat zij werkneemster te veel bonus heeft betaald en verzoekt de kantonrechter werkneemster te veroordelen tot betaling aan haar van een bedrag van € 30.954,21 bruto en een bedrag van € 8.652,08, beide vermeerderd met rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Safi hoeft geen vakantiegeld aan werkneemster meer te betalen, omdat het (vaste deel van het) salaris van werkneemster inclusief vakantiegeld is en Safi dit dus reeds maandelijks aan werkneemster heeft uitbetaald. Werkneemster maakt wel aanspraak op een transitievergoeding. Het dienstverband is immers op initiatief van Safi niet voortgezet. De door Safi gestelde eerdere mededeling van werkneemster dat zij haar dienstverband niet wilde voortzetten vanwege haar zwangerschap en verhuizing (welke mededeling door werkneemster wordt betwist en ook niet uit de stukken volgt) maakt dit niet anders. Bij de berekening van de transitievergoeding moet de bonus worden meegenomen. Dit volgt immers uit artikel 3 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en artikel 5 van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. Dit is van dwingend recht, zodat hier niet ten nadele van werkneemster van kan worden afgeweken. Ten aanzien van de hoogte van de bonus oordeelt de kantonrechter dat partijen, anders dan werkneemster heeft gesteld, een doel hebben afgesproken van € 135.000, waarbij het

bonuspercentage tot dat bedrag 0% is. Met terugwerkende kracht is afgesproken dat werknemster aanspraak maakt op een bonus van 38% over de gerealiseerde jaaromzet. Dat partijen daarbij hebben afgezien van het doel volgt volgens de kantonrechter nergens uit. Verder hoeft werknemster de aan haar uitbetaalde bonussen niet terug te betalen. De kantonrechter volgt Sabi namelijk niet in haar standpunt dat de maandelijkse bonusbetalingen een voorschot betroffen. Bovendien vindt de kantonrechter het in strijd met goed werkgeverschap dat Safi na het einde van het dienstverband en voor het eerst in onderhavige procedure een bedrag van € 30.954,21 bruto terugvordert. Aan de andere kant volgt de kantonrechter werknemster niet in haar stelling dat zij aanspraak maakt op doorbetaling van het gemiddelde bonusbedrag tijdens haar afwezigheid. De afwezigheid van werknemster heeft immers tot gevolg gehad dat haar doel naar rato is aangepast. Dit laatste heeft ook gevolgen voor de hoogte van de transitievergoeding, die de kantonrechter vaststelt op € 5.911,86 bruto. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat nog onduidelijk is of werknemster vanaf 6 oktober 2022 het juiste loon heeft ontvangen. Voor de vaststelling van het loon is van belang welke bedragen het UWV aan Safi heeft uitgekeerd als zijnde Ziektewetuitkering en zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkering. Daarom bepaalt de kantonrechter dat Safi alle uitkeringspecificaties van het UWV die betrekking hebben op werknemster over de periode oktober 2022 tot en met juli 2023, alsmede de met het UWV gevoerde correspondentie, over moet leggen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:885

Zaaknummer: 10775184 VZ VERZ 23-9613

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en D.M.F. Snelder

Wetsartikelen: 7:629 BW, 29a Ziektewet, 3:1 Wazo en 7:673 BW