

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Jaarlijks wijzigen bonussystematiek is geen eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden en is niet in strijd met het goed werkgeverschap

Werknemer is met ingang van 1 november 2007 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft destijds een arbeidsovereenkomst ondertekend waarin onder andere is bepaald dat aan de werknemer een bonus uitgekeerd kan worden, indien zijn inzet en prestatie, evenals het bedrijfsresultaat dit rechtvaardigen, zulks ter vrije beoordeling van de werkgever. In de arbeidsovereenkomst is verder bepaald dat het personeelshandboek van werkgever deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Uit het personeelshandboek volgt dat de werkgever per boekjaar bepaalt of zij aan werknemers bonussen zal toekennen en zo ja, aan wie en onder welke condities.

In de bonusregels met betrekking tot het boekjaar augustus 2009-augustus 2010 is bepaald dat aan de werknemer een bonus kan worden toegekend, onder de voorwaarde dat de werknemer in oktober 2010 in dienst is. Een dergelijke voorwaarde is niet opgenomen in de bonusregels die betrekking hebben op voorafgaande boekjaren. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 september 2010. Nu werknemer om die reden niet voldoet aan de voorwaarde om recht te hebben op (betaling van) de bonus over het boekjaar 2009/2010, heeft werkgever zich op het standpunt gesteld dat zij niet is gehouden aan werknemer een bonus toe te kennen. Werknemer meent daarentegen dat de invoering van de betreffende voorwaarde in het boekjaar 2009/2010 een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden is, terwijl de werkgever in dit verband geen zwaarwichtig belang heeft. Daarnaast meent werknemer voldoende inzet te hebben getoond gedurende het gehele boekjaar. In dit verband stelt de werknemer zich op het standpunt dat werkgever handelt in strijd met de eisen van goed werkgeverschap.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tot de arbeidsvoorwaarden behoort de verplichting voor de werkgever om de bonustoekenning jaarlijks te bepalen. De jaarlijkse invulling van de bonusregels behoort echter tot de discretionaire bevoegdheid van de werkgever en maakt geen deel uit van de arbeidsvoorwaarden. De (nieuwe) voorwaarde in de bonusregels over het boekjaar 2009/2010 is dan ook geen eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Voornoemde discretionaire bevoegdheid wordt begrensd door de eisen van goed werkgeverschap. Dit brengt onder andere met zich dat de werkgever niet willekeurig mag handelen in relatie tot haar werknemers. Het enkele feit dat voornoemde voorwaarde in de

voorgaande jaren niet gold of de omstandigheid dat de werknemer in het boekjaar goed heeft gefunctioneerd, brengt volgens de kantonrechter niet met zich dat sprake is van willekeurig handelen van werkgever, dan wel anderszins handelen in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Werkgever is niet gehouden een bonus over het boekjaar 2009/2010 aan werknemer toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 01-09-2011

Zaaknummer: 742722