

RECHTSPRAAK

werknemer/Tradin Organic Agriculture

Werknemer heeft recht op pro rato bonus indien hij voor het einde van het jaar vertrekt. Nieuwe beoordelingssystematiek van bonusregeling belooft immers niet langer de loyaliteit, maar enkel het bedrijfsresultaat en functioneren van werknemer

Werknemer is van 1 mei 2007 tot 18 november 2010 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam geweest bij Tradin als international trader/business unit manager. Op de arbeidsovereenkomst is onder meer een 'bonusregeling' van toepassing die werknemer recht geeft op een onverplichte tantième. Werknemer heeft bij Tradin over de jaren 2007, 2008 en 2009 een tantième ontvangen; zijn tantième over 2009 was berekend op basis van de RONA-regeling (omdat toen Tradin overgenomen is door een derde). Voor werknemer werd de bonus over 2009 volgens de RONA-systematiek vastgesteld op basis van 20% van zijn jaarsalaris, vermeerderd met 8% vakantiebijslag. Werknemer heeft in september 2010 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per november 2010. Tradin stelt zich op het standpunt dat werknemer geen recht heeft op een bonus over het jaar 2010, omdat hij voor 1 januari 2011 uit dienst is getreden. Werknemer meent dat hij recht heeft op een bonus naar evenredigheid. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, stellende dat sprake is van een discretionaire bevoegdheid van Tradin.

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat medio 2007, bij de indiensttreding van werknemer, bij Tradin een regeling gold waarin Tradin het recht op jaarlijkse uitkering van een tantième aan een werknemer en de hoogte daarvan, gelet op de bedrijfsresultaten van Tradin en de persoonlijke inzet van de werknemer, eenzijdig kon vaststellen. In de artikelen 6 en 7 van de Arbeidsvoorwaardenregeling wordt de toekenning van een tantième gekoppeld aan een beoordeling van de prestaties en het functioneren van de werknemer, aan afspraken over loopbaanbegeleiding en eventueel te volgen opleiding en aan – zo nodig – te maken werkafspraken. Tradin stelt dat onder de gelding van de artikelen 6 en 7 van de Arbeidsvoorwaardenregeling het toekennen van een tantième een discretionaire bevoegdheid van de werkgever is die tot doel heeft de werknemers te stimuleren om goed te presteren en vooral ook om de goed functionerende werknemer aan de organisatie van Tradin te binden. Met de RONA-regeling zijn (1) de bedrijfsresultaten die aanspraak geven op een bonus en (2) berekening van de bonus geobjectiveerd. In zoverre vormt de RONA-regeling voor Tradin een beperking in haar voordien in artikel 6 van de Arbeidsvoorwaardenregeling neergelegde beslissingsvrijheid om afhankelijk van het bedrijfsresultaat over te gaan tot uitkering van een tantième aan haar werknemers en de hoogte daarvan zelf te bepalen. De

RONA-regeling geeft immers een rekenmethode, aan de hand waarvan voor iedere individuele werknemer kan worden bepaald bij welk bedrijfsresultaat en tot welk bedrag hij in beginsel aanspraak kan maken op een bonus. Daarmee is de bonusregeling bij Tradin op dit punt nader ingevuld, maar niet uitputtend geregeld. Artikel 6 van de Arbeidsvoorwaardenregeling bepaalt ook dat de hoogte van het tantième onder meer afhankelijk is van de persoonlijke inzet van de werknemer. Na de invoering van de RONA-regeling heeft Tradin de vrijheid behouden om te beslissen dat de persoonlijke inzet van de werknemer geen of geen volledige uitkering van de op basis van de RONA-regeling berekende bonus rechtvaardigt. Nu zowel de bedrijfsresultaten bij Tradin als het functioneren van werknemer hem aanspraak geven op een bonus, rijst de vraag of Tradin als voorwaarde voor toekenning van de bonus over 2010 mag stellen dat werknemer op 31 december 2010 nog in haar dienst was. In de regeling zoals die gold bij de indiensttreding van werknemer kon Tradin gebruik maken van haar discretionaire bevoegdheid om een tantième aan een werknemer toe te kennen en daarbij ook het aspect van de loyaliteit en de binding van de werknemer aan de werkgever meenemen. In de situatie in 2010, na invoering van de RONA-systematiek voor de berekening van het recht op en de hoogte van de bonus aan de werknemers van Tradin, mocht werknemer er echter van uitgaan dat zijn aanspraak op bonus uitsluitend afhankelijk was van het volgens de RONA-systematiek berekende bedrijfsresultaat en van zijn bijdrage daaraan en dat er geen nadere vereisten aan het ontstaan van zijn bonusaanspraak zouden worden gesteld. Het had op de weg van Tradin gelegen om haar werknemers, waaronder werknemer, bij de invoering van de RONA-regeling erop te wijzen dat niet alleen het bedrijfsresultaat en het functioneren van de werknemer, maar ook het in dienst zijn op enig moment als vereiste voor het ontstaan van zijn bonusgerechtigdheid zou gelden. Werknemer heeft derhalve recht op pro rata bonus.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-04-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:1094

Zaaknummer: 200.102.116-01

Rechters: S.F. Schütz, A.M.A. Verscheure en W. Tonkens-Gerkema

Advocaten: J.C. Heuveling en A.W. Haverkort

Wetsartikelen: 7:611 BW