

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

In beëindigingsovereenkomst wordt bevestigd dat de in de arbeidsovereenkomst opgenomen regeling van variabele beloning pro rata tot de beëindigingsdatum zal worden toegepast. Werknemer heeft geen recht op variabele beloning, omdat targets niet zijn behaald

Werknemer is sinds 1 januari 2002 in dienst, laatstelijk in de functie van directeur van de afdeling Business & Markets. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 3 een variabel salaris opgenomen, waarbij een bandbreedte van 10 tot 40% van het vaste jaarsalaris bij het realiseren van de targets geldt. Over de jaren 2008 tot en met 2010 is de variabele beloning vastgesteld op 40% van het brutojaarsalaris. Tussen partijen is op 19 september 2011 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Thans is in geschil of werknemer over 2011 in aanmerking komt voor de variabele beloning. Werknemer stelt dat werkgeefster hem op 1 september 2011 heeft geschreven dat zij bereid is in de regeling van het vertrek van werknemer op te nemen dat werknemer in aanmerking komt voor de variabele beloning over 2011, pro rata berekend tot de beëindigingsdatum 1 oktober 2011. Desalniettemin weigert werkgeefster de pro rata bonus over 2011 van € 43.469,44 uit te keren. Werkgeefster stelt dat de variabele beloning altijd afhankelijk is gesteld van het ondernemingsresultaat en het persoonlijke functioneren. In 2011 liet het functioneren van werknemer te wensen over en maakte de onderneming een zwaar jaar door, zodat werknemer geen recht heeft op de variabele beloning.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De toezegging van werkgeefster dat werknemer in aanmerking komt voor de variabele beloning over 2011 pro rata berekend tot de beëindigingsdatum 31 december 2011 is niet meer dan de bevestiging dat de in de arbeidsovereenkomst opgenomen regeling van het variabele loon zal worden toegepast. De vraag of die aanspraak leidt tot een betalingsverplichting van werkgeefster wordt beantwoord na de vaststelling of aan de voorwaarden voor toekenning van variabel loon is voldaan.

In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat partijen jaarlijks afspraken zullen maken over 'welk variabel inkomen' van kracht zal zijn bij het behalen van de vastgestelde targets voor dat jaar. Uit de toelichting van werkgeefster volgt dat zij en werknemer nimmer volgens deze in de arbeidsovereenkomst opgenomen regeling hebben gehandeld in de zin dat zij vooraf met elkaar in overleg gaan over het te hanteren percentage en de te hanteren targets. Dit betekent dat voor het antwoord op de vraag of en tot welk bedrag in 2011 een variabele beloning moet worden uitbetaald moet worden aangesloten bij de wijze waarop partijen met die vraag in de praktijk omgingen. Hiervoor wordt het Performance Contract (PFC) gehanteerd. Uit het PFC

zijn de volgende targets te herleiden: return on sales, estate budget en estate/endstate, SSCH-samenvoeging, klanttevredenheid en audit. Geoordeeld wordt dat werknemer vier van deze vijf targets niet heeft gehaald. Werknemer heeft de kantonrechter onvoldoende aangereikt om de conclusie gerechtvaardigd te achten dat met het halen van één target toch aanspraak op uitbetaling van het variabele loon bestaat. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:5440

Zaaknummer: 833350 AC EXPL 12-6145 MJ(4221)

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: S.A. Tan en M.J.M.T. Keulaerds