

RECHTSPRAAK

werkneemster/Bol.com B.V.

Van accountmanager Bol.com mocht verwacht worden dat zij, nadat zij minder is gaan werken en een heel team verantwoordelijk is geworden voor behaalde omzet, akkoord zou gaan met voorstel tot wijziging van bonussystematiek. Toetsing criteria Stoof/Mammoet.

Werkneemster is op 21 juni 2004 in dienst getreden van Bol.com als accountmanager. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 6.2 onder meer het volgende bepaald: 'De medewerkster komt jaarlijks in aanmerking voor een bonusregeling waarbij de bonus wordt bepaald aan de hand van de gefactureerde business to business omzet van cadeaubonnen. De details hiervan worden door de Marketing Director vastgesteld.' Met ingang van 28 februari 2014 is de arbeidsovereenkomst beëindigd. In 2010, 2011 en 2012 heeft werkneemster bonussen ontvangen van € 24.800, € 45.655 en € 58.491. Bol.com heeft op 13 maart 2013 met werkneemster gesproken over een gewijzigd beloningssysteem. De twee voorstellen van Bol.com heeft werkneemster afgewezen. Over 2013 is een bonus betaald van € 23.717,36 bruto. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of Bol.com gerechtigd is de bonusregeling voor 2013 te wijzigen en hoe artikel 6.2 uit de arbeidsovereenkomst moet worden uitgelegd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 6.2 vloeit voort dat het gaat om een omzetgerelateerde bonus. Dat betekent dat het toekennen van de bonus hier een arbeidsvoorwaarde betreft en niet louter berust op een discretionaire bevoegdheid van de werkgever. Aan de hand van de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet wordt beoordeeld of werkneemster van Bol.com kan verlangen dat de bonussystematiek over 2012 door Bol.com onverkort over 2013 wordt toegepast. De kantonrechter begrijpt het standpunt van Bol.com zo dat de door haar genoemde wijzigingen in onderlinge samenhang bezien ervoor zorgen dat werkneemster ondanks het feit dat zij minder uren werkt toch steeds een hogere bonus behaalt over een substantieel hogere omzet omdat er inmiddels een heel team verantwoordelijk is voor die omzet en dat zij door die steeds hoger wordende bonus een salaris ontvangt dat niet meer in verhouding staat tot haar functie. Deze gewijzigde omstandigheden zijn voldoende door Bol.com onderbouwd. Vaststaat dat de twee door Bol.com gedane voorstellen leiden tot een maximaal jaarinkomen voor 2013 van ongeveer € 72.000 bruto per jaar en dat dit voor werkneemster leidt tot een inkomensachteruitgang van 22% ten opzicht van het jaar 2012. Verder staat vast dat partijen jaarlijks onderhandelden over de hoogte van de verschillende percentages van de verschillende omzetten op grond waarvan vervolgens de bonus van dat jaar werd bepaald en dat naar aanleiding van de hoogte van de bonus over 2011 in 2012 tussen partijen is onderhandeld op basis van het uitgangspunt dat de

te behalen bonus over 2012 teruggebracht moest worden tot realistische proporties. Het moet voor werkneemster dus niet als een verrassing zijn gekomen dat Bol.com ten aanzien van de hoogte van de bonus voor 2013 en de wijze van totstandkoming daarvan met wijzigingsvoorstellen zou komen voor een neerwaartse bijstelling van de bonus. Alle omstandigheden overziende acht de kantonrechter het tweede door Bol.com gedane voorstel redelijk (stijging van het vaste salaris van € 2.952 bruto naar € 3.200 bruto per maand met een gewijzigde bonussystematiek conform artikel 6.2 van de arbeidsovereenkomst, zodanig dat de bonus maximaal € 30.000 bruto zou bedragen), mede gelet op de inkomensontwikkeling van werkneemster van voor 2011 en omdat in dat voorstel de door werkneemster te bereiken bonus vastgesteld blijft worden conform de systematiek waarmee partijen steeds uitvoering hebben gegeven aan artikel 6.2 van de arbeidsovereenkomst maar met kennelijk lagere percentages. Van werkneemster kon verlangd worden dat zij dit voorstel als goed werkneemster accepteerde. Volgt afwijzing van de vordering van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:4508

Zaaknummer: 2956629 UC EXPL 14-5553 HvB/1036

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: M. Hoogendonk en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6.2 arbeidsovereenkomst