

RECHTSPRAAK

werknemers/Atos Nederland B.V.

Werkgever heeft geen discretionaire bevoegdheid bij uitbetaling op grond van bonusregeling. Eenzijdige wijziging bonusregeling niet toegestaan. Beroep op redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW) en onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW) faalt.

Feiten

Atos Nederland B.V. (hierna: Atos) maakt deel uit van Atos Benelux & The Nordics (hierna: Atos BTN). Op een deel van de werknemers van Atos zijn bonusregelingen van toepassing, die vastgesteld zijn in een Incentiveplan. Dit plan voorziet in een halfjaarlijkse bonus indien aan de in het plan gestelde doelstellingen wordt voldaan. Het gaat hierbij zowel om collectieve (afhankelijk van de door Atos BTN gemaakte winst) als om individuele (aan de hand van een Bonus Score Card (BSC) per werknemer) doelen. Op 16 december 2016 is de centrale ondernemingsraad (COR) door Atos geïnformeerd dat de bonus voor de tweede helft van 2016 ('H2 2016') niet zal worden uitgekeerd. Werknemers vorderen thans, op straffe van een dwangsom, een veroordeling tot nakoming van het Incentiveplan en uitbetaling van de bonus H2 2016.

Oordeel

Spoedeisendheid

Atos heeft in de eerste plaats als verweer aangevoerd dat het spoedeisend belang aan de kant van werknemers ontbreekt. De bonus waar het hier om gaat is geen vast loonbestanddeel, maar slechts een toelage op vast inkomen ofwel een voorwaardelijke discretionaire bonus. Toewijzing van de vordering zou volgens Atos dan ook neerkomen op een constitutief oordeel, waartoe onderhavige procedure zich niet leent. Bovendien zou Atos alsnog overgaan tot uitbetaling indien de stijgende oijn van de resultaten zich weer zou voortzetten. Ook meent Atos dat zij van haar werknemers mag verlangen dat zij geduld betrachten, temeer nu een grote meerderheid heeft ingestemd met het besluit om (tijdelijk) niet over te gaan tot uitbetaling. Bovendien hebben 27 van de 30 eisers een extra eindejaarsuitkering van 2,33% ontvangen om de maatregel te verzachten en is er voorzien in een hardheidsclausule voor hen die eventueel in financiële moeilijkheden kwamen door het besluit. De kantonrechter volgt Atos hierin niet. De werknemers hebben een spoedeisend belang bij de vordering. Aan dit oordeel ligt ten grondslag dat eisers in november 2016 een BSC voor het tweede halfjaar van 2016 is toegezonden. Vanaf dat moment konden zij er in beginsel rekening mee houden dat zij

aanspraak zouden hebben op een bonus. Bovendien hebben zij de afgelopen jaren steeds een bonus ontvangen, waardoor zij er bij hun uitgavenpatroon rekening mee hebben kunnen houden. Daardoor is het in hun beleving deel gaan uitmaken van het inkomen en is duidelijkheid over H2 2016 en uitbetaling daarvan als spoedeisend belang aan te merken.

Discretionaire bevoegdheid

Atos heeft primair aangevoerd dat zij zich bij de toekenning van bonussen een discretionaire bevoegdheid heeft voorbehouden. Zij baseert zich in dit verband op de in het Incentiveplan opgenomen bepalingen. De kantonrechter verwerpt dit standpunt. Het enkele feit dat in artikel 2 lid 3 is bepaald dat deelname aan de regeling op enig moment niet betekent dat de deelnemer daaraan de verwachting mag ontleenen dat hij of zij in de toekomst een bonus zal ontvangen of deelnemer zal blijven, kwalificeert niet als een discretionaire bevoegdheid. Daarbij verdient aantekening dat door toezending van de BSC, Atos aan werknemers te kennen heeft gegeven dat zij voor H2 2016 in aanmerkingen zouden komen voor een bonus. Dat de deelnemers voor de toekomst geen verwachtingen daaraan mogen ontleenen, is daarmee niet op één lijn te stellen. Het betoog van Atos dat zij aan artikel 5 van het Incentiveplan een discretionaire bevoegdheid ontleent, wordt evenmin gevolgd. In dit artikel staat dat voor uitbetaling toestemming van de CEO/CFO noodzakelijk is. Dat voor het uitbetalen van een substantieel bedrag toestemming nodig is van hogerhand, is binnen vrijwel iedere organisatie algemeen gangbaar. Dat uit deze interne regeling een discretionaire bevoegdheid kan worden afgeleid, is door Atos niet aannemelijk gemaakt. Daar komt bij dat op de uitleg van deze eenzijdig opgestelde bepalingen de zogeheten cao-norm van toepassing is. Deze houdt in dat aan een bepaling een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven, waarbij in beginsel de bewoordingen van die bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst, van doorslaggevende betekenis zijn, zodat het niet aankomt op de bedoelingen van degene die de tekst tot stand heeft gebracht, voor zover deze niet uit de daarin opgenomen bepalingen kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld. Op grond het voorgaande hadden werknemers aldus bij de lezing van het Incentiveplan – bij de opstelling waarvan zij niet betrokken waren – in beginsel mogen uitgaan van de letterlijke tekst.

Bevoegdheid tot eenzijdige wijziging van bonusregelingen

Atos heeft zich subsidiair beroepen op haar bevoegdheid tot eenzijdige wijziging van de bonusregeling over te gaan op basis van het eenzijdig wijzigingsbeding ingevolge artikel 7:613 BW, althans goed werkgeverschap en de redelijkheid en billijkheid ingevolge artikel 7:611 BW. Dit beroep faalt. Atos kan, mits met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:613 BW (of art. 7:611 BW) ertoe besluiten om voor de toekomst eventueel de regeling aan te passen of zelfs buiten werking te stellen. Het staat haar echter niet vrij om, nádat de regeling is toegepast volgens de op dat moment geldende tekst en parameters, de uitkomst daarvan niet te accorderen en op grond daarvan af te zien van uitbetaling. Reeds om deze reden kan een beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding dan wel de redelijkheid en billijkheid Atos in dezen niet baten.

Artikel 6:248 en 6:258 BW

Ten slotte heeft Atos zich nog beroepen op de derogerende werking van artikel 6:248 lid 2 BW, waarbij zij stelt dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemers vasthouden aan de geldende arbeidsvoorwaarden. Gelet op het feit dat ondanks een sterke vermindering van omzet en winst van Atos, er niettemin wel degelijk een positief resultaat is behaald, wordt geoordeeld dat toepassing van deze zware toets niet gerechtvaardigd is. In dit verband heeft te gelden dat het belang van de werknemers dient te prevaleren. Evenmin is sprake van onvoorziene omstandigheden die de ingreep rechtvaardigen, al was het maar omdat al langer sprake was van een neergaande lijn. Het vorenstaande leidt uiteindelijk tot de beslissing dat de vorderingen van werknemers worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:4788

Zaaknummer: 5952651 KK EXPL 17-462

Rechters: E. Pennink

Advocaten: M.S.J. Top, M. Hurks, R.S. de Vries en M. van Herderden

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:611 BW, 6:248 BW, 6:258 BW en 7:625 BW