

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Toepasselijkheid cao Productie- en Leveringsbedrijven 2013. Suppletieregeling naast ontbindingsvergoeding. Toekenning bonus aan werkneemster.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2013 in dienst bij werkgever. Met ingang van 1 maart 2015 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden, onder toekenning van een vergoeding van € 43.000 aan werkneemster. Werkneemster heeft in maart 2015 een WW-uitkering ontvangen. Met ingang van 1 april 2015 is zij elders in dienst getreden. Werkneemster vordert (1) een verklaring voor recht dat hoofdstuk 18 van de cao Productie- en Leveringsbedrijven 2013 (hierna: cao PLb) op de arbeidsverhouding tussen partijen van toepassing is en dat zij recht heeft op suppletie van haar WW-uitkering voor zover zij aan de voorwaarden die in de cao zijn genoemd, voldoet. Daarnaast vordert werkneemster onder meer (2) betaling aan haar van de aanvulling op de WW-uitkering tot 90% van het laatstelijk door haar bij werkgever verdiende loon over de maand maart 2015 en (3) betaling aan haar van de variabele beloning ad € 33.333,33. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de vorderingen van werkneemster grotendeels toegewezen, met uitzondering van haar tweede vordering. Tegen dit vonnis komt werkgever in hoger beroep.

Oordeel

Toepasselijkheid cao

Uit de specifieke vermelding van de toepasselijkheid van hoofdstuk 18 van de cao PLb in artikel 5 lid 1 van de arbeidsovereenkomst heeft werkneemster redelijkerwijs mogen begrijpen dat hoofdstuk 18 van de cao PLb van toepassing was, ondanks het feit dat het ook in artikel 5 lid 1 van de arbeidsovereenkomst toepasselijk verklaarde hoofdstuk 1 (art. 1.6) van de cao PLb directieleden uitsluit door de bepaling dat zij geen werknemer zijn in de zin van de cao PLb. Werkneemster hoefde er niet op bedacht te zijn dat artikel 5 lid 1 van de arbeidsovereenkomst (deels) feitelijk een zinledig artikel was, temeer niet nu zij vóór het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een zgn. termsheet had ontvangen waarin is vermeld dat de cao PLb gedeeltelijk voor haar van toepassing zal zijn. Werkgever kan zich niet met succes beroepen op het feit dat zij met een template (model) functiecontract werkte. Ook treft het argument dat werkgever niet mocht afwijken van de standaard-cao geen doel. Immers, werkneemster was als directeur geen werknemer in de zin van de cao PLb, met als

gevolg dat dan ook artikel 2.6 en artikel 3.3 lid 3 voor haar niet van betekenis zijn. Verder zijn in artikel 5 lid 1 van de arbeidsovereenkomst artikelen en hoofdstukken van de cao PLb van toepassing verklaard die niet voorkomen in artikel 3.3 en die dus 'vrijwillig' van toepassing zijn verklaard en kennelijk dus wel van toepassing zijn in de optiek van werkgever. Niet valt in te zien dat werknemster – zonder nadere toelichting van de zijde van werkgever – had moeten begrijpen dat zij een onderscheid had moeten maken tussen die artikelen en hoofdstukken en de in artikel 3.3 vermelde – volgens werkgever 'verplichte' – hoofdstukken van de cao PLb. Dit betekent dat de verklaring voor recht terecht is gegeven door de kantonrechter. Werkneemster heeft daar belang bij gelet op het feit dat zij ingevolge artikel 18.7 cao PLb haar recht op de suppletierегeling behoudt tot 1 december 2017 voor zover zij voor die datum opnieuw werkloos zal worden en aan de voorwaarden van hoofdstuk 18 cao PLb zal voldoen.

Uitleg cao

Werkneemster komt op tegen het oordeel van de kantonrechter dat inkomsten uit of in verband met arbeid, zoals de ontbindingsvergoeding, op de suppletie-uitkering in mindering moeten worden gebracht, zoals ook volgt uit artikel 18.4 lid 2 cao PLb. Dit artikel moet uitgelegd worden volgens de cao-norm. De tekst van dit artikel houdt in dat 'alle inkomsten' in mindering komen op de suppletie. Niet valt in te zien dat de ontbindingsvergoeding niet onder 'alle inkomsten' zou vallen. De ontbindingsvergoeding is immers gebaseerd op het verlies van inkomsten uit arbeid ten gevolge van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In de overige formuleringen in de cao PLb is geen aanknopingspunt te vinden voor de stelling dat de ontbindingsvergoeding niet in mindering zou moeten worden gebracht op de suppletie. Een toelichting op de cao PLb is er niet. De opsomming achter 'alle inkomsten' tussen haakjes in artikel 18.4 lid 2 cao PLb, met daaraan voorafgaand 'zoals', kan niet anders gelezen worden dan als voorbeelden van 'inkomsten'. Het vorenoverwogene houdt in dat de tweede vordering van werknemster terecht is afgewezen. Niet in geschil is immers dat de ontbindingsvergoeding van € 43.000 de suppletievergoeding van € 10.000 overtreft. Gesteld noch gebleken is dat werknemster inmiddels opnieuw werkloos is geworden.

Toekenning bonus

Werkgever had ingevolge artikel 6 van de arbeidsovereenkomst een discretionaire bevoegdheid om aan werknemster al dan niet een bonus toe te kennen. Dit volgt uit het woord 'kan' in die bepaling. Werkgever moet zich bij de uitoefening van haar discretionaire bevoegdheid als goed werkgever gedragen. Vast staat dat werkgever niet aan werknemster heeft gecommuniceerd welke criteria werden gehanteerd en waarom zij niet in aanmerking kwam voor de bonus. Werkgever biedt werknemster een 'target'-bonus aan als substantieel onderdeel van haar salaris; het is dan aan werkgever om duidelijk te maken welke 'targets'/doelen werknemster moet halen om haar bonus te kunnen ontvangen. Gesteld noch gebleken is dat aan werknemster is aangegeven welke concrete doelen zij in de periode waarover de bonus wordt toegekend, moet behalen om tot uitkering van de bonus te komen.

Het enige houvast met betrekking tot de gehanteerde criteria is de stelling van X dat sprake

moet zijn van 'dusdanig onder de maat presteren', wil er in het geheel geen bonus uitgekeerd worden. Weliswaar laten de cijfers inderdaad een negatief beeld zien van de prestaties van de afdeling B2B waarvoor werkneemster verantwoordelijk was. Er is echter geen sprake van zodanig substantieel onderpresteren dat de negatieve resultaten doorslaggevend mochten zijn voor de vraag of aan werkneemster een bonus werd toegekend. Op grond van het voorgaande is het niet redelijk en in strijd met goed werkgeverschap dat aan werkneemster in het geheel geen bonus is toegekend over de periode mei 2014 tot en met december 2014.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3672

Zaaknummer: 200.184.680_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.M.H. Schoenmakers en H.E. HAE Uniken Venema

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en A. Willemsen

Wetsartikelen: 1.6 cao Productie- en Leveringsbedrijven 2013, 3.3 lid 3 cao Productie- en Leveringsbedrijven 2013, 18.7 cao Productie- en Leveringsbedrijven 2013, 18.4 cao Productie- en Leveringsbedrijven 2013 en 7:611 BW