

RECHTSPRAAK

werknemer/ Motors Europe B.V.

Werknemer behoudt recht op bonus en salarisverhoging door werkgever, ondanks door partijen gesloten vaststellingsovereenkomst. Dat werknemer zijn taak onvoldoende heeft vervuld is door werkgever onvoldoende onderbouwd.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1999 in dienst getreden van werkgever, laatstelijk in de functie van Senior Marketing & Sales Specialist. Werkgever heeft omstreeks 10 februari 2015 een verzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De partijen hebben vervolgens overleg gevoerd. Dat overleg heeft geleid tot een door partijen gesloten en op 31 maart 2015 ondertekende vaststellingsovereenkomst. Bij brief van mei 2015 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij niet in aanmerking komt voor een salarisverhoging en evenmin voor een bonus. Op grond van de vaststellingsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst op 1 augustus 2015 geëindigd. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van € 573,18 bruto, ter zake van de niet toegekende salarisverhoging over de periode van 1 april 2015 tot 1 augustus 2015. Tevens vordert werknemer werkgever tot betaling van € 7.428,40 bruto, ter zake van de niet toegekende bonus. Bij vonnis van 20 juli 2016 heeft de kantonrechter deze vorderingen afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer heeft door het aangaan van de vaststellingsovereenkomst zijn eventuele aanspraak op een bonus niet prijsgegeven, maar juist behouden. Dat volgt uit de tekst van de arbeidsovereenkomst en de vaststellingsovereenkomst, in onderling verband gezien. Deze taalkundige uitleg komt overeen met hetgeen de partijen in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs over en weer hebben moeten begrijpen en met hetgeen zij dienaangaande van elkaar mochten verwachten. Als werkgever aan werknemer desondanks zijn eventuele aanspraak op een bonus over het jaar van 1 april 2014 tot en met 31 maart 2015 had willen ontnemen, had hij dat duidelijk in de vaststellingsovereenkomst moeten opnemen. Werkgever heeft in het geding bij de kantonrechter als primair verweer betoogd dat de door werknemer gevorderde bedragen niet toewijsbaar zijn omdat de partijen elkaar in artikel 17 van de vaststellingsovereenkomst finale kwijting hebben verleend. Het hof is evenals de kantonrechter van oordeel dat het verweer geen doel treft. De partijen zijn op grond van artikel 17 van de vaststellingsovereenkomst pas gekwetend na uitvoering van en met

inachtneming van het in de vaststellingsovereenkomst bepaalde. Er moet dus eerst afgerekend worden over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Pas nadien zijn de partijen finaal gekweten. Het hof zal de door werknemer gevorderde bonus alsnog toewijzen. Werkgever heeft in de gedingstukken wel gesteld dat werknemer zijn taak niet goed heeft vervuld, maar werkgever blijft bij de onderbouwing van die stelling steken in algemeenheden zonder zijn stelling met voldoende concrete voorbeelden te staven. Het hof concludeert daarom dat werkgever zijn beslissing om de business target score van werknemer te waarderen op 0% en de daarop gebaseerde beslissing om aan werknemer geen bonus toe te kennen onvoldoende heeft onderbouwd. Daar komt bij dat werkgever niet, zoals in zijn brochure over de PMC voorgeschreven, in de loop van het jaar samen met werknemer heeft geëvalueerd in hoeverre hij op koers lag met de realisatie van zijn target, en hem dus ook niet in de gelegenheid heeft gesteld om een eventueel door werkgever gesignaleerd onvoldoende presteren te corrigeren. Dit was vanuit een oogpunt van goed werkgeverschap wel van werkgever te vergen. Werkgever heeft gesteld dat de praktijk op dit punt nu eenmaal weerbarstiger is dan de theorie – met andere woorden: dat dergelijke tussentijdse evaluaties er in de praktijk nu eenmaal regelmatig niet van komen – maar dat is een gegeven dat naar het oordeel van het hof in beginsel voor rekening en risico van werkgever behoort te blijven. Uit de brief van mei 2015 blijkt dat werkgever de beslissing om aan werknemer een loonsverhoging te onthouden met name heeft gebaseerd op de aan werknemer toegekende business target score van 0%. Zoals het hof hiervoor ten aanzien van de bonus al heeft overwogen, kan die beslissing geen stand houden. Dat brengt mee dat ook de weigering van de salarisverhoging geen stand kan houden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:2367

Zaaknummer: 200.202.476_01

Rechters: I.B.N. Keizer, M.G.W.M. Stienissen en A.P. Zweers-van Vollenhoven

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6:119 BW