

RECHTSPRAAK

werknemer/Rohill Technologies B.V.

Onduidelijkheid over functie-indeling leidt tot onduidelijkheid over toekenning bonus. Werknemer heeft geen gronden aangevoerd tegen de bonusberekening en staat met lege handen. Wijzigen van bonusbeleid is aan werkgeefster; instemming werknemers niet vereist.

Feiten

Werknemer is als project- en accountmanager in dienst bij werkgeefster. In 2010/2011 vinden gesprekken plaats over een andere functie voor werknemer, een promotie. Binnen werkgeefster is een bonusregeling van toepassing, waarvan de inhoud c.q. uitkomst verschilt per functie. Werknemer stelt dat hij te weinig aan bonus heeft ontvangen en stelt een vordering tot betaling in. Volgens hem is een vast/variabel salaris overeengekomen in de verhouding 70/30 procent. De intentie van partijen was, aldus werknemer, dat het haalbaar moest zijn om een variabel salaris in de vorm van bonusuitkeringen te verdienen ter hoogte van 30 procent van het totale salaris. De kantonrechter wijst de vordering af.

Oordeel

Realistische verwachting

Het hof stelt voorop dat niet in geschil is dat werknemer in totaal een bedrag van € 47.175,55 bruto aan bonussen heeft ontvangen. Aan zijn verzoek heeft werknemer voorts niet ten grondslag gelegd dat werkgeefster die bonussen heeft berekend over onjuiste omzetgegevens en evenmin dat zij de bonusberekening over die omzetgegevens onjuist heeft uitgevoerd. Het hof gaat er derhalve van uit dat werkgeefster aan werknemer de bonussen heeft toegekend die hem overeenkomstig het door haar gehanteerde bonusbeleid toekwamen. Volgens werknemer heeft hij daarmee echter (veel) te weinig aan bonussen ontvangen. Werknemer heeft gesteld dat hij de realistische verwachting mocht hebben dat zijn variabele inkomen 30 procent zou bedragen van zijn totale salaris. Voor zover hij daarmee heeft beoogd aan te voeren dat hij alleen al om die reden aanspraak had op een bonus ter hoogte van 30 procent van zijn totale salaris, dient zijn stelling te worden verworpen. Minst genomen zal dan sprake moeten zijn van feiten en omstandigheden waaraan werknemer een gerechtvaardigd vertrouwen mocht ontlelen dat hij (jaarlijks) een bonus zou ontvangen ten bedrage van (ten minste) 30 procent van zijn inkomen. Deze feiten en omstandigheden zijn het hof niet gebleken. Overigens kan het hof zich wel voorstellen dat bij werknemer verwarring is ontstaan doordat werkgeefster niet consequent lijkt te zijn geweest in haar functie-aanduidingen (zo is werknemers

uiteindelijke functie bijvoorbeeld met terugwerkende kracht ingetreden). Een dergelijke verwarring is echter niet toereikend als basis voor de stellingen van werknemer.

Goed werkgeverschap

Volgens werknemer heeft hij aan bonus minder kunnen genereren dan 30 procent van zijn totale salaris doordat werkgeefster heeft gehandeld in strijd met haar verplichting om jegens hem als goed werkgever te handelen. Werknemer verwijt werkgeefster (1) dat zij de regio waarin werknemer werkzaam was ten onrechte heeft ingekrompen en (2) dat zij vanaf 2014 zonder instemming een nieuwe bonusregeling is gaan hanteren, die ongunstiger was voor werknemer. Ten aanzien van het eerste punt overweegt het hof dat werknemer zelf uit is gegaan van een verkleinde regio, terwijl hij (met terugwerkende kracht) steeds voor het grotere geheel verantwoordelijk was geweest. Ten aanzien van het tweede punt overweegt het hof dat werkgeefster zich expliciet het recht heeft voorbehouden de bonusregeling aan te passen. Hoewel in de regeling is opgenomen dat een en ander besproken wordt met de desbetreffende werknemers, betekent dat niet dat de bonusregeling zonder instemming van die werknemers niet gewijzigd kan worden. Bovendien is de wijziging van het beleid (kort gezegd een bonus op basis van de omzet binnen een bepaald gebied naar een bonus op basis van de omzet van een bepaald project), gezien de veranderde marktomstandigheden, te begrijpen. Het hof is van oordeel dat een dergelijke wijziging, ingegeven door die veranderende marktomstandigheden, in beginsel is voorbehouden aan de werkgever en op zichzelf (dus) niet in strijd is met goed werkgeverschap. Ten overvloede wordt opgemerkt dat werknemer op geen enkele manier nader concreet heeft gemaakt welk bedrag aan bonus hij gederfd zou hebben door de gebiedsverkleining respectievelijk omzetbasiswijziging en welke vergoeding hij op die gronden van werkgeefster vordert. Bovendien heeft werknemer het aan zichzelf te wijten, hoewel hij een voldoende toereikend netwerk had binnen werkgeefster, mocht de bonusregeling nadelig voor hem hebben uitgepakt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-10-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:9434

Zaaknummer: 200.238.125

Rechters: O.E. Mulder, M. Willemse en W.A. Zondag

Advocaten: S. Scheltinga en J.M. Frons

Wetsartikelen: 7:611 BW