

RECHTSPRAAK

Talpa Holding N.V./werknemer

Uitleg toepasselijkheid van algemene voorwaarden op (verkoop/bonus)regeling. Werkgever heeft geen (volledige) discretionaire bevoegdheid om in een individueel geval te besluiten geen uitkering te doen. Werknemer is akkoord gegaan met een verlaging van een eerder toegezegd uitkeringspercentage.

Feiten

Talpa Holding N.V. (hierna: Talpa) is een holdingmaatschappij. Werknemer is tot 2008 jarenlang werkzaam geweest voor een van de werkmaatschappijen, namelijk Talpa Media B.V. (hierna: Talpa Media). In 2008 heeft hij Talpa Media verlaten om 'voor zichzelf te beginnen'. In december 2010 heeft werknemer zijn onderneming verkocht aan Talpa Media en per 1 februari 2011 is hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Talpa Media in de functie van creatief directeur. Voorafgaand aan de indiensttreding als creatief directeur hebben daarover onderhandelingen plaatsgevonden tussen Talpa Media en werknemer. Daarbij is ook gesproken over deelname door werknemer aan een 'Management Incentive Plan' (hierna: MIP). Dat MIP, dat nog tot stand gebracht moest worden, hield in dat bij een toekomstige verkoop van Talpa Media door Talpa, de deelnemers aan het plan voor een bepaald percentage zouden meedelen in de verkoopopbrengst. Werknemer heeft in dat verband op 8 december 2010 een e-mailwisseling gehad met de toenmalig Chief Operations Officer van Talpa, waar een percentage van 1% in is opgenomen. In november 2011 heeft Talpa een bijeenkomst gehouden voor deelnemers aan het MIP, inmiddels omgedoopt tot 'Management Participatie Plan' (hierna: MPP). Tijdens die bijeenkomst zijn de deelnemers schriftelijk geïnformeerd over het hun toekomstige percentage en mondeling over de voorwaarden die zijn verbonden aan het MPP. Werknemer was ook voor die bijeenkomst uitgenodigd, maar was verhinderd. Aan hem heeft Talpa een brief gestuurd gedateerd 29 november 2011. Hierin is een percentage van 0,4% opgenomen. De in de brief vermelde 'Algemene Voorwaarden Management Participatie Plan' waren, anders dan in de brief vermeld, niet bijgesloten. Die voorwaarden zijn ook niet aan de andere deelnemers overhandigd. In de loop van 2012 is gecorrespondeerd tussen partijen over het deelnemerspercentage van werknemer. In maart 2015 heeft Talpa haar belang in Talpa verkocht aan een (buitenlandse) onderneming. Door die verkoop is het MPP in werking getreden. In een brief van 26 maart 2015 (hierna: de toekenningsbrief) bericht Talpa aan werknemer over de uitkeringen waar hij als deelnemer van het MPP aanspraak heeft. In de brief wordt werknemer verder meegedeeld dat zijn percentage 0,4% bedraagt. Werknemer

heeft de brief op 20 april 2015 voor akkoord ondertekend. Werknemer en Talpa Media zijn in overleg getreden over (de voorwaarden van) een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar hebben daarover geen overeenstemming bereikt. Een struikelpunt daarbij was dat werknemer aanspraak maakte op uitkeringen volgens het MPP, maar dat Talpa niet bereid was om die betalingen aan hem te doen. Op 2 november 2017 heeft werknemer een procedure aanhangig gemaakt, die strekt tot betaling door Talpa van de MPP-termijnen. De rechtbank heeft in het bestreden vonnis overwogen dat werknemer door de ondertekening van de toekenningsbrief akkoord is gegaan met een percentage van 0,4% (in de plaats van het eerder afgesproken percentage van 1% dan wel een alternatieve compensatie). Talpa is in hoger beroep gekomen tegen het oordeel van de rechtbank dat aan Talpa niet de discretionaire bevoegdheid toekwam om na de initiële uitkering (in juli 2015) te besluiten aan werknemer geen verdere (deel)betalingen volgens het MPP te doen.

Oordeel

Discretionaire bevoegdheid op grond van de algemene voorwaarden

De opvatting van Talpa dat de bepaling uit de algemene voorwaarden zo uitgelegd moet worden dat deze aan Talpa een (volledige) discretionaire bevoegdheid geeft om te besluiten om aan een individuele deelnemer van het MPP geen uitkering te doen, kan niet gevolgd worden, in ieder geval niet ten aanzien van werknemer. Een taalkundige uitleg van de bepaling wijst niet in de richting van de uitleg die Talpa daaraan geeft. Het hof neemt voorts in aanmerking dat deelname door werknemer aan het MPP is opgenomen in de arbeidsovereenkomsten tussen hem en Talpa Media, nadat daarover door hen was onderhandeld. De uitleg die Talpa aan de bepaling geeft komt erop neer dat Talpa zich de ongeclausuleerde bevoegdheid voorbehoudt om aan werknemer geheel en onvoorwaardelijk het recht te ontfangen om zijn uit het MPP voortvloeiende aanspraken op te eisen. Daarmee zou Talpa een voor werknemer wezenlijke financiële aanspraak, voortvloeiend uit zijn arbeidsovereenkomst met Talpa Media en de daaraan vooraf gegane onderhandelingen, tot een lege huls maken. Bonusregelingen vormen belangrijke arbeidsvoorwaarden voor een werknemer. Daarmee strookt in beginsel niet, tenzij een andersluidende afspraak ondubbelzinnig in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd, dat een overeengekomen bonusaanspraak door de werkgever volledig te zijner discretie aan de werknemer kan worden onthouden. Als inderdaad bedoeld zou zijn om met de wijzigingsclausule aan Talpa een volledige discretionaire bevoegdheid te geven om in een individueel geval (afhankelijk van de beoordeling over het functioneren) te besluiten om geen uitkering te doen, had Talpa dat ten minste met zoveel woorden in de algemene bepalingen dienen te vermelden. Het hof merkt in dat verband op dat in de eerste arbeidsovereenkomst tussen werknemer (in de functie van creatief directeur) en Talpa Media een bonusregeling is opgenomen die onderscheid maakt tussen een vaste bonus en een bonus die volledig ter discretie van Talpa Media is. Waarom in de algemene voorwaarden dan niet ook is opgenomen dat uitbetaling van de deelbetalingen in individuele gevallen ter volledige discretie van Talpa is, als dat wel bedoeld zou zijn, is (voor het hof) niet duidelijk. Ten overvloede merkt het hof hierbij op dat toepassing van een dergelijke discretionaire bevoegdheid nog altijd de toets aan de beginselen van goed

werkgeverschap ex artikel 7:611 BW zal moeten kunnen doorstaan. Bij een en ander komt nog dat Talpa de voorwaarden niet aan werknemer heeft overhandigd en dat in de toekenningsbrief niet (meer) naar die voorwaarden wordt verwezen.

Overeengekomen percentage

Het hof is van oordeel dat in de e-mailwisseling op 8 december 2010 een toezegging kan worden gelezen van Talpa aan werknemer dat als het MPP in werking treedt hij daaraan zal deelnemen met een percentage van 1%. Dat neemt echter niet weg dat, na beraad en overleg, werknemer zich door de ondertekening van de toekenningsbrief akkoord heeft verklaard met een percentage van 0,4%. Behoudens wilsgebreken, waaromtrent verder niets is aangevoerd, is werknemer dan jegens Talpa aan dat (nadere) akkoord gebonden. De slotsom is dat werknemer alleen aanspraak heeft op (deel)betalingen volgens het MPP op basis van een deelnemerspercentage van 0,4%.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8016

Zaaknummer: 200.245.093/01

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

Advocaten: E.C. Adriaanse en J. Schulp