

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op een bonus in 2015 nu hij is gebonden aan de door werkgever opgenomen ‘threshold’ van 93 miljoen euro in de bonusregeling vanaf 2015 en deze threshold niet is gehaald.

Feiten

Op 1 januari 2003 is werknemer als Financial Officer in dienst getreden van Sanoma Magazines International B.V. In de arbeidsovereenkomst van 1 januari 2003 is een bonusregeling opgenomen. Met ingang van 1 januari 2013 is werknemer de functie van directeur bij Stichting Pensioenfonds Sanoma Nederland (hierna: het Pensioenfonds) gaan vervullen. Werknemer was sinds 1 februari 2012 in dienst bij de besloten vennootschap Sanoma Media Russia & CEE B.V., de rechtsopvolger van Sanoma Magazines International B.V., die hem detacheerde bij het Pensioenfonds. In dat kader is tussen Sanoma Media Russia & CEE B.V., het Pensioenfonds en werknemer op 5 februari 2013 een vaststellingsovereenkomst gesloten die in ieder geval bestaat uit een bonusregeling van maximaal 35% over het vaste salaris volgens de voor bestuurders van ondersteunende afdelingen gangbare bonusregeling. Partijen hebben op 29 juni 2015 een beëindigingsovereenkomst gesloten met ingang van 1 januari 2016. In de beëindigingsovereenkomst is onder meer opgenomen dat werknemer tot einddatum dienstverband overeenkomstig de daarvoor geldende bonusregeling recht op een bonus over 2015 behoudt. In 2014 heeft de CEO van de Sanoma Group in opdracht van de aandeelhouders van Sanoma besloten om vanaf 2015 een concern ‘threshold’ op te nemen in de bonusregeling (STI-regeling). Dit hield in dat de bonusgerechtigde medewerkers geen bonus over 2015 kregen uitgekeerd indien niet de minimale Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) van Sanoma Group zouden worden behaald. Voor 2015 is deze threshold gesteld op 93 miljoen euro. Bij brief van 12 december 2015 heeft de CEO van Sanoma aan werknemer medegedeeld dat geen bonus over 2015 zal worden uitgekeerd, omdat Sanoma Group de threshold niet heeft behaald. Sanoma Media Netherlands B.V. heeft wel haar financiële targets over 2015 behaald. Werknemer heeft in eerste aanleg betaling verzocht van het netto-equivalent van de bonus over 2015 van € 46.281,87. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Oordeel

Met werknemer is op 5 februari 2013 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarbij expliciet is overeengekomen dat voor hem een bonusregeling ging gelden van maximaal 35% over het vaste salaris ‘volgens de voor bestuurders van ondersteunende afdelingen gangbare bonusregeling’. De tekst van deze bepaling is niet voor tweëerlei uitleg vatbaar en biedt daarmee geen grond voor de stellingname van werknemer dat hiermee werd overeengekomen

dat voor hem uitsluitend zijn individuele oude bonusregeling zou blijven gelden. Weliswaar bepaalde de vaststellingsovereenkomst dat als uitgangspunt bij de nieuwe functie gold de voorheen geldende arbeidsvoorwaarden, maar de wijze waarop dat werd vormgegeven hield in dat voor de bonusregeling die voor werknemer ging gelden werd aangesloten bij de bonusregeling voor vergelijkbare bestuurders. Op 5 februari 2013 werd de voor werknemer geldende bonusregeling aldus gelijkgesteld aan de bonusregeling die voor bestuurders van ondersteunende afdelingen gold. Werknemer voert voor zijn betoog dat deze afspraak in 2013/2014 gewijzigd zou zijn en dat voor hem toen een afwijkende regeling is gaan gelden, aan dat zijn individuele targets werden vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds en dat hiervoor een eigen targetformulier werd gebruikt. Het hof verwerpt dit betoog. Werknemer heeft onder ede verklaard dat hij zelf de formulieren heeft samengesteld waarop zijn te behalen doelstellingen werden geformuleerd. Daaruit blijkt nog niet dat voor hem ook inhoudelijk een andere regeling dan voor de andere bestuurders is gaan gelden. Uit de bepaling in de vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband, dat de realisatie van de bonus 2015 in februari 2016 zal worden vastgesteld 'overeenkomstig de bestaande bonusvoorwaarden' volgt evenmin dat voor werknemer een individuele, van de overige bestuurders afwijkende, bonusregeling was gaan gelden. Anders dan werknemer betoogt, is het hof van oordeel dat op werknemer in 2015 van toepassing was de voor overige bestuurders gangbare bonusregeling, de zogenoemde STI-regeling. Tussen partijen staat vast dat voor deze overige bestuurders voor het jaar 2015 een zogenoemde 'threshold' gold, inhoudende dat er over dat jaar slechts een bonus werd uitgekeerd, indien het groepsresultaat minimaal € 93 miljoen bedroeg. Het vonnis waarvan beroep zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:649

Zaaknummer: 200.259.652/01

Rechters: F.J. Verbeek, G.C. Boot en A. van Zanten-Baris

Advocaten: P. van Riessen en N.A. de Leeuw

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW