

RECHTSPRAAK

De afspraak tussen werkgever en werknemer tot betaling van een bonus van \$ 1,8 miljoen is onvoldoende aannemelijk geworden, nu dit gesprek op strategisch niveau werd gevoerd en geen sprake was van een individueel arbeidsvoorwaardelijk gesprek.

Feiten

Werknemer is op 18 oktober 2010 in dienst getreden bij werkgever in de functie van manager Research & Development (R&D). De arbeidsovereenkomst is per 1 juli 2020 geëindigd wegens bedrijfseconomische redenen. Op 4 september 2017 heeft werknemer een gesprek gevoerd met werkgever waarin aan werknemer een bonus van \$ 1.000 per unieke structuur wordt toegezegd. Gemotiveerd door deze ‘incentive’ heeft hij op 15 januari 2018 1863 unieke chemische structuren aangeleverd. Vervolgens heeft hij bij e-mail van dezelfde dag bij werkgever aanspraak gemaakt op de bonus. Werkgever heeft dit afgewezen omdat er volgens hem sprake zou zijn van een misverstand. Op 18 december 2019 heeft werknemer een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend en vervolgens op 30 maart 2020 de arbeidsovereenkomst met werknemer met toestemming van het UWV opgezegd tegen 30 juni 2020 wegens bedrijfseconomische redenen. Bij e-mail van 3 juni 2020 heeft werknemer opnieuw aanspraak gemaakt op voornoemde bonus. Dit heeft werkgever op 29 juni 2020 wederom afgewezen. Op 31 augustus 2020 heeft werknemer ter zake van de bonus conservatoir beslag gelegd op de onroerende zaak van werkgever. In deze procedure vordert werknemer betaling van de aan hem toegezegde bonus voor de aanlevering van chemische structuren.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Werkgever heeft aangevoerd dat tijdens het gesprek van 4 september 2017 alleen sprake is geweest van een brainstormsessie waarbij het idee opkwam om academici of scheikundigen in te schakelen die voor hun opleiding of training toch veel structuren moeten maken en hun ter stimulans \$ 1.000 aan te bieden. Op die manier zou het aanzienlijk goedkoper zijn om de monsters intern te maken dan ze via een bedrijf te laten maken. Volgens werkgever voerde hij dit gesprek met werknemer op strategisch niveau over de R&D-afdeling. Dit betrof geen individueel arbeidsvoorwaardelijk gesprek. Met inachtneming van de uitleg die werkgever in deze procedure heeft gegeven, is volgens de kantonrechter onvoldoende aannemelijk geworden dat tussen partijen een afspraak is gemaakt zoals door werknemer wordt gesteld. Uit de uitleg van werkgever kan worden afgeleid dat het gesprek van 4 september 2017 ook in een andere context en met een andere

bedoeling kan zijn gevoerd dan werknemer heeft aangevoerd. Bovendien is in deze procedure niet duidelijk geworden aan welke voorwaarden en/of criteria de aangeleverde structuren dan precies moesten voldoen. Om een en ander vast te stellen is nader onderzoek naar de feiten nodig, waarvoor in deze procedure geen ruimte is. Daar komt bij dat, zelfs indien de gestelde afspraken zouden worden aangenomen én de geldende voorwaarden voor de structuren volkomen duidelijk zouden zijn, de kantonrechter op basis van de tekeningen die werknemer heeft overgelegd, niet kan vaststellen of alle 1863 structuren, dan wel welk deel daarvan, voldoen aan die voorwaarden. Werkgever heeft immers de kwaliteit van de tekeningen betwist en gesteld dat er zelfs dubbele tussen zitten. Werknemer heeft niet aangetoond dat dit anders is. Concluderend komt de kantonrechter tot het oordeel dat de vordering van werknemer zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4611

Zaaknummer: 8737100 AV EXPL 20-30 AS/31467

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: J.C. Hennipman en J.C. Wesselo

Wetsartikelen: 254 Rv