

RECHTSPRAAK

Bewijsopdracht aanvullende bonusafspraken. Bonusaanspraak is niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, omdat deze niet afhankelijk is gesteld van algemene financiële resultaten van het bedrijf maar van individuele prestaties werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 voor bepaalde tijd bij Finalist IT Group B.V. in dienst getreden als recruiter. Het overeengekomen loon bedraagt € 6.630 bruto per maand. Aanvullend op de arbeidsovereenkomst hebben partijen een bonusafpraak gemaakt. Op grond van deze afspraak zou werknemer een bonus krijgen voor iedere 'hire' die gedurende het dienstverband van werknemer bij Finalist in dienst zou worden genomen. In oktober 2018 heeft Finalist zich aangesloten bij het project 'Make IT Work' van de Hogeschool van Amsterdam om nieuwe medewerkers te werven die bij klanten zouden kunnen worden gedetacheerd en omzet zouden kunnen opleveren. Make IT Work heeft als doel hoogopgeleiden zonder specifieke IT-achtergrond te laten omscholen naar een IT-functie op hbo-niveau en direct in een baan van start te gaan. De omscholers worden door HvA aangedragen. Voorafgaand aan de start van een opleidings- en begeleidingsprogramma tekenen de deelnemer en deelnemende werkgever een intentieverklaring, waarin is opgenomen dat het bedrijf de intentie heeft de kandidaat in dienst te nemen gedurende de tweede fase van het traject voor minimaal een halfjaar. Uiteindelijk heeft Finalist met drie groepen omscholers gewerkt. De eerste groep is in april 2019 bij Finalist in dienst getreden. In januari 2019 zijn met de tweede groep intentieovereenkomsten getekend. Deze groep zou na succesvolle afronding van de opleiding in augustus/september 2019 bij Finalist starten. Uiteindelijk is maar met één deelnemer in juli 2019 een arbeidsovereenkomst gesloten. In april 2019 zijn met de derde groep intentieovereenkomsten getekend. Deze groep zou na succesvolle afronding van de opleiding in november 2019 bij Finalist starten. Met deze deelnemers is geen arbeidsovereenkomst gesloten. Op 3 april 2019 is werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet worden verlengd. Ook is daarbij medegedeeld dat werknemer geen recht heeft op een bonus. Werknemer kon zich hierin niet vinden. Volgens hem hadden partijen namelijk ook een aanvullende bonusafspraken gemaakt. Op grond van die aanvullende afspraak meent hij recht te hebben op een bonus van € 1.000 bruto, voor elke persoon, te rekenen vanaf de zestiende persoon, die een intentieovereenkomst met Finalist heeft gesloten en het HvA-traject met succes heeft afgerond, ongeacht of deze succesvolle afronding tijdens of na het dienstverband van werknemer heeft plaatsgevonden. Werknemer vordert daarom Finalist te veroordelen tot betaling van € 10.000 bruto aan verschuldigde bonussen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Finalist heeft gemotiveerd betwist dat na de afspraak van 7 juni 2018 een aanvullende afspraak is gemaakt dat werknemer (ook) recht zou hebben op een bonus voor elke persoon, te rekenen vanaf de 16e persoon, die een intentieovereenkomst met Finalist heeft gesloten en het HvA-traject met succes heeft afgerond, ongeacht of deze succesvolle afronding tijdens of na het dienstverband van werknemer heeft plaatsgevonden. In een gesprek in januari 2019 is op initiatief van Finalist alleen besproken dat deelnemers aan het HvA-traject die tussentijds zouden afvallen niet zouden meetellen voor een eventueel toe te kennen bonus. Deze afspraak is uitsluitend gemaakt in het belang van Finalist, om te voorkomen dat Finalist voor afhakers zou moeten betalen. Het betrof in feite geen aanvullende afspraak, omdat deze afspraak al was gedekt door de bonusafspraken van 8 juni 2018. De definitie van een 'hire' uit de afspraak van 8 juni 2018 is ongewijzigd gebleven. Het tekenmoment van de arbeidsovereenkomst in de contractperiode van werknemer is dus leidend gebleven. Op grond van de hoofdregel van artikel 150 Rv rust op werknemer de bewijslast van zijn stelling dat een aanvullende bonusafspraken is overeengekomen. Daartoe geeft de kantonrechter werknemer een bewijsopdracht. Als werknemer er niet in slaagt deze afspraak te bewijzen, wordt de vordering afgewezen. Als werknemer wel in dit bewijs slaagt, heeft hij in beginsel recht op de gevorderde bonus. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Om redenen van proceseconomie merkt de kantonrechter nog het volgende op. De door Finalist aangevoerde feiten en omstandigheden – waaronder (1) dat deelname aan het HvA-project Finalist uiteindelijk meer heeft gekost dan het heeft opgeleverd, (2) de slechte financiële situatie van het bedrijf en (3) de werkwijze – brengen niet mee dat toekenning van een bonus naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hierbij is het volgende van belang. Vaststaat dat het facturabel inzetten van de deelnemers de verantwoordelijkheid van Finalist was, terwijl de verantwoordelijkheid van werknemer (slechts) bestond uit het succesvol afronden van het recruitmentproces. Finalist heeft aangevoerd dat al bij de eerste groep omscholers bleek dat deze mensen (vrijwel) niet kon worden geplaatst. Indien Finalist geen mogelijkheden zag de kandidaten na een succesvolle afronding van het HvA-traject facturabel in te zetten, had het op haar weg gelegen dit met werknemer te bespreken en zo nodig deelname aan het HvA-traject te staken. De gestelde slechte financiële situatie van Finalist vormt evenmin aanleiding om de bonusafspraken terzijde te schuiven. De bonusaanspraak is alleen afhankelijk gesteld van de individuele prestaties van werknemer en niet van de algemene financiële resultaten van het bedrijf.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10676

Zaaknummer: 8495586 CV EXPL 20-13312

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: M. Meijer en M. Snel

Wetsartikelen: 150 Rv