

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap door aan werknemer voor de deals ten aanzien van de verlenging van de bestaande contracten met KPN en ING niet alsnog een commissie toe te kennen alsof het nieuwe contracten waren.

Feiten

Werknemer heeft bijna drie jaar als regionaal manager (een salesfunctie) bij Puppert gewerkt. Zijn beloning bestond uit een basissalaris en commissies die afhankelijk waren van het behalen van bepaalde doelen. Elk half jaar wordt een Goal Acknowledgement Form (GAF) vastgesteld. Daarin zijn de doelen opgenomen en een berekeningswijze voor de bijbehorende commissie. Met betrekking tot het fiscaal jaar (FY) 2018 (van 1 februari 2017 tot 1 februari 2018) was afgesproken dat werknemer zich zou toeleggen op het binnenhalen van nieuwe contracten. Hij zou daarom ook alleen commissies verdienen over nieuwe contracten en niet over verlengingen van bestaande contracten. Met instemming van zijn manager heeft werknemer bewerkstelligd dat twee bestaande contracten met KPN en ING (die in 2018 zouden eindigen) vóór 1 februari 2018 zijn verlengd. In deze procedure stelt werknemer zich op het standpunt dat hij in verband met de verlenging van de KPN- en ING-contracten recht heeft op een commissie gelijk aan de commissie die hij verdiend zou hebben als het in FY 2018 nieuw afgesloten contracten (in plaats van verlengingen) waren geweest. Hij becijfert die commissie op \$ 173.792,12 bruto. Puppert betwist dat en stelt dat zij mocht volstaan met betaling van een bedrag van \$ 37.012,52 bruto, als beloning voor deze twee verlengingsdeals. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen, omdat niet is gebleken dat was afgesproken dat hij 100% van zijn gebruikelijke commissie voor nieuwe contracten zou ontvangen voor deze verlengingen en werknemer er ook niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de gebruikelijke commissieafspraken van toepassing waren. De kantonrechter vond het uitgekeerde bedrag ook niet zodanig onredelijk dat sprake is van strijd met goed werkgeverschap.

Oordeel

Reeds is overwogen dat geen sprake is van een afspraak of van gerechtvaardigd vertrouwen dat de deals van KPN en ING bij werknemer's GAF van het tweede halfjaar van FY 2018 zouden meetellen. Werknemer stelt daarnaast dat Puppert dit op grond van goed werkgeverschap alsnog had moeten doen. In het Sales Compensation Plan is bepaald dat de SPIFs "will be governed by published rules and definitions". Dit betekent echter nog niet dat Puppert niet als goed werkgever heeft gehandeld door niet op voorhand de hoogte van de toe te

kennen beloning vast te stellen en te communiceren. De regeling is namelijk bedoeld om de verkoop van producten of diensten te promoten en dus niet voor de berekening van commissie in geval van een overheveling van taken tussen teams. Dit was ook de eerste keer dat een SPIF werd gebruikt voor een dergelijk geval. Ook overigens leidt het feit dat Puppert pas na de 'closing' van de contractsverlengingen duidelijkheid gaf over de hoogte van de beloning, niet tot de conclusie dat Puppert in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Daarvoor acht het hof met name van belang dat het initiatief voor de verlenging van de KPN- en ING-contracten bij werknemer heeft gelegen en dat hij in de wetenschap dat de hoogte van de beloning nog moest worden vastgesteld eind november 2017 is gestart met het voorbereidingen treffen voor de deals en dat hij die werkzaamheden heeft voortgezet hoewel ook met de e-mails van 5 januari 2018 nog niet duidelijk was welk bedrag hij zou ontvangen. Werknemer wist dat hij in beginsel geen recht had op een vergoeding en dat Puppert vrij was om de hoogte van de SPIF vast te stellen. Hij heeft daarmee het risico genomen dat de vergoeding lager zou uitvallen dan waar hij op hoopte/rekende. Dat risico (en het risico dat het voor hem uiteindelijk financieel gunstiger zou blijken om zijn tijd te investeren in het zoeken van nieuwe klanten) heeft hij zelf genomen. Voor zover hij de deals al had mogen doorschuiven naar FY 2019 en voor zover dat tot een hogere commissie zou hebben geleid dan het nu uitgekeerde bedrag, geldt ook hiervoor dat hij dit risico zelf heeft genomen. Dit alles maakt dat niet kan worden geoordeeld dat Puppert in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap door aan werknemer voor de KPN- en ING-deals niet alsnog een commissie toe te kennen alsof het nieuwe contracten waren. Wat betreft de hoogte van de uitgekeerde SPIF (\$ 37.012,52 bruto) kan gelet op de discretionaire bevoegdheid van Puppert, gezien tegen de achtergrond dat werknemer daarnaast zijn over FY 2018 geplande beloning van € 230.000 heeft ontvangen, omdat hij naast zijn basissalaris zijn doelen volledig had behaald, niet worden gezegd dat deze SPIF zodanig laag is dat Puppert door het niet aanbieden van een hogere SPIF heeft gehandeld in strijd met wat een goed werkgever betaamt. Werknemer heeft in dit kader onvoldoende aangevoerd om tot een andere conclusie te kunnen komen. Het hoger beroep van werknemer faalt. Het hof bekrachtigt het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:7151

Zaaknummer: 200.270.743

Rechters: C. Hoogland, L.J. de Kerpel-van de Poel en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: J.M.W. Feijen en B.M.W. Hunnekens

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW