

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft op onterechte gronden gebruikgemaakt van zijn discretionaire bevoegdheid om de bonus van werknemer te matigen. Op grond van het goed werkgeverschap had werkgever meer duidelijkheid moeten geven over de gehanteerde criteria hiervoor.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2010 als sales executive voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Enterprise Services Nederland, handelend onder de naam DXC Technology (hierna: DXC). DXC heeft voor haar sales executives een bonusregeling. De berekening van de bonus is gebaseerd op de door de betreffende medewerker behaalde resultaten, in relatie tot een door DXC gesteld doel. In een ‘Interim Letter’ heeft DXC voor de periode van 1 april 2017 tot 31 maart 2018 aan werknemer een doel gesteld ter zake van de door hem te behalen Annual Business Revenue (hierna: ABR) van USD 5.800.000. Onder 3.10 van de bonusregeling worden verschillende voorbeelden genoemd van samenwerking tussen, onder meer, een Account Executive (AE) en een Sales Specialist of Sales Executive (SE of SSE) aan verschillende deals, op basis waarvan een verdeling van commissie en bonus kan plaatsvinden. Werknemer is vanaf medio 2017 door A, Account Executive (AC) ingeschakeld om hem te helpen bij de ‘renewal’ van een of meerdere contract(en) met Robeco (hierna: de Robecodeal). Werknemer is per 1 februari 2018 uit dienst getreden. Bij brief van 6 februari 2018 heeft werknemer DXC verzocht en gesommeerd om zijn bonus te berekenen en een voorschot van USD 45.000 bruto aan hem te betalen. Partijen hebben hierna gecorrespondeerd over de hoogte en betaling van de bonus, waarna DXC op 24 september 2018 een bedrag van USD 47.517,47 bruto aan werknemer heeft betaald. De kantonrechter heeft bij het bestreden eindvonnis onder meer werknemer geslaagd geacht in het hem opgedragen bewijs dat hij ‘dealowner’ was van de Robecodeal en dat over de verdeling van de bonus niet is gesproken, maar niettemin zijn vorderingen zijn afgewezen. Tegen de afwijzing van zijn vordering en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer in hoger beroep op. De kern van het geschil ziet op het oordeel van de kantonrechter dat de directie van DXC ten aanzien van toekenning van de bonus een discretionaire bevoegdheid heeft en dat zij terecht hiervan gebruik heeft gemaakt door werknemer voor de Robecodeal 40% in plaats van 100% van de bonus toe te kennen.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat tussen partijen niet langer in geschil is dat bij een juiste toepassing van alle rekenregels zoals vervat in de bonusregeling, toekenning van 100% van de bonus neer

zou komen op een bedrag van afgerond USD 113.790 bruto. Voorts neemt het hof tot uitgangspunt dat werknemer in beginsel – op basis van hoofdstuk 3.10 van de bonusregeling – aanspraak had op de volledige bonus. Op grond van de getuigenverklaringen van de getuigen A en verkoopdirecteur B staat genoegzaam vast dat werknemer ‘dealowner’ was ten aanzien van de Robecodeal, en dat in dit geval niet van tevoren afspraken zijn gemaakt met werknemer over verdeling van de bonus zoals bedoeld in hoofdstuk 3.10 van de bonusregeling. Werknemer erkent dat, bij gebreke van een dergelijke afspraak om de hem toekomende salesbonus te verdelen, de disclaimer van de bonusregeling aan DXC niettemin een discretionaire bevoegdheid geeft om de bonus geheel of gedeeltelijk toe te kennen. In dit geding is de centrale vraag dan ook of DXC op terechte gronden gebruik heeft gemaakt van haar discretionaire bevoegdheid om de bonus van werknemer te matigen. Het hof beantwoordt die vraag ontkennend. De disclaimer verwijst naar het ‘lokale recht’ als begrenzing van de discretionaire bevoegdheid, en bevat verder geen maatstaven aan de hand waarvan getoetst kan worden op welke gronden DXC de bonus kan matigen. De wijze waarop DXC de discretionaire bevoegdheid tot matiging van de bonus toepast, dient derhalve getoetst te worden aan het beginsel van goed werkgeverschap zoals neergelegd in artikel 7:611 BW. Zoals DXC ook zelf erkent, dient zij in het kader van dat beginsel onder meer duidelijkheid te geven over de gehanteerde criteria. Dit geldt temeer nu werknemer over de voorafgaande jaren steeds 100% van zijn bonus heeft ontvangen. Het hof is van oordeel dat de bonusregeling geen criteria geeft voor de discretionaire matigingsbevoegdheid zoals bedoeld in de disclaimer. Het enkele feit dat sprake zou zijn van een ongebruikelijk hoge bonus is eveneens onvoldoende om de discretionaire bevoegdheid tot matiging te rechtvaardigen. DXC heeft haar stelling dat de Robecodeal qua volume en complexiteit een neerwaartse bijstelling van de bonus zou rechtvaardigen, in het licht van de gemotiveerde betwisting daarvan door werknemer, onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-01-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:140

Zaaknummer: 200.278.795/01

Rechters: T.S. Pieters, D. Kingma en G.C. Boot

Advocaten: R.H. Stam en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW