

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht bonusregeling niet eenzijdig wijzigen.*Feiten*

Werkneemster is van 1 mei 2020 tot 1 oktober 2021 als salesmanager in dienst geweest van werkgeefster, laatstelijk tegen een brutoloon van € 4.590 per maand. In artikel 3 van de arbeidsovereenkomst ('Bonus') is bepaald: 'Voor werknemer is een jaarbonus te behalen, afhankelijk van vooraf gestelde doelstellingen. Werknemer zal hierover nader en persoonlijk per brief worden geïnformeerd.' Omdat werkneemster voor een lager basissalaris zou gaan werken dan zij voordien verdiende, heeft zij voorafgaand aan haar indiensttreding afgesproken dat de variabele bonus 'geen grens' zou hebben. Verder bevat de arbeidsovereenkomst van werkneemster een concurrentiebeding. Bij brief van 20 maart 2020 heeft werkgeefster meegedeeld wat werkneemster in 2020 aan variabele bonus kon verdienen. Deze bonus bestond uit een individuele bonus en een teambonus, waarop aan het einde van het jaar recht bestond onder de voorwaarde dat het gestelde teamdoel voor 2020 zou zijn behaald. In 2020 ontvangt werkneemster geen bonus omdat veel gebruikers het contract pas in 2021 hebben afgesloten. In de loop van 2020 is werkgeefster gefuseerd met een andere onderneming, waardoor het verkoopproduct is uitgebreid. Werkneemster is in januari 2021 opnieuw geïnformeerd hoe de bonusregeling voor dat jaar eruit zou zijn. Hierna is een meningsverschil ontstaan over de bonusregeling omdat werkneemster onder de nieuwe regeling minder bonus uitgekeerd zou krijgen. In oktober 2021 is werkneemster elders in dienst getreden. Vervolgens heeft werkneemster via een WOO-verzoek weten te achterhalen hoeveel nieuwe gebruikers de opdracht van werkgeefster had opgeleverd. Werkneemster vordert dat voor recht wordt verklaard dat over 2021 tussen partijen de bonusregeling geldt zoals vermeld in de brief van 19 januari 2021 en dat werkgeefster wordt veroordeeld om haar € 152.348 bonus over 2021 te betalen, te verhogen met vakantiebijslag, wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

Het geschil betreft de toepassing van de bonusregeling van 19 januari 2021 in vergelijking met die van 8 april 2021. Werkneemster baseert haar eis op de bonusbrief van januari 2021, terwijl werkgeefster zich verweert met de aanpassing in de brief van april 2021. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet gerechtigd was de bonusregeling in april 2021 eenzijdig aan te passen, en dat de regeling van januari 2021 van kracht blijft voor het jaar 2021. Een deel van de vordering van werkgeefster wordt toegewezen, inclusief wettelijke verhoging, rente, en buitengerechtelijke incassokosten. De bonus voor het binnenhalen van de grote opdracht (tender) wordt goedgekeurd, maar jaarbonussen worden afgewezen. In reconventie wordt de

vordering van werkgeefster verworpen. Volgens werkgeefster zou werkneemster, na in dienst te zijn getreden bij haar nieuwe werkgever in oktober 2021, het relatiebeding hebben geschonden door klanten uit haar voormalige portefeuille bij werkgeefster te benaderen. Werkgeefster vordert een schadevergoeding van € 187.000 wegens vermeende boetes die werkneemster zou hebben verbeurd. Werkgeefster stelt dat het oorspronkelijke concurrentiebeding tussen partijen was omgezet naar een relatiebeding, dat werkneemster niet aan dit beding zou hebben voldaan, en dat dit tot financiële schade heeft geleid. De kantonrechter wijst deze vordering echter af en oordeelt dat werkneemster het relatiebeding niet heeft geschonden, aangezien in de brief van 21 september 2021 geen voorwaarde stond vermeld met betrekking tot het geschil over de bonus. Daarom wordt werkgeefster veroordeeld in de proceskosten in reconventie.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6876

Zaaknummer: 10547507 UC EXPL 23-3920 LH/1040

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: M.C.G.M. van den Heuvel en N.L. Cruickshank

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:611 BW, 6:2 BW en 6:248 BW