

RECHTSPRAAK

Bewijsopdracht inzake uitvoering van de bonusregeling.

Feiten

Werknemer is bij Verisure in dienst geweest als security expert plus. De arbeidsovereenkomst is op 28 februari 2021 van rechtswege geëindigd. Partijen hebben vervolgens gediscussieerd over de binnen Verisure geldende bonusregeling. Werknemer heeft in eerste aanleg onder andere om uitbetaling verzocht van achterstallig salaris in verband met de bonusregeling, achterstallig vakantiegeld en uitbetaling van een deel van de vakantiedagen. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat noch de tekst van de arbeidsovereenkomst, noch het booklet of het componentenschema volledige duidelijkheid geven over de bonusregeling. Partijen zijn het erover eens dat indien voldaan is aan de verkooptargets, 'recht' bestaat op de daarbij behorende bonus. Het hof deelt daarmee niet de visie van Verisure, dat toekenning van de bonussen een discretionair karakter heeft. In de arbeidsovereenkomst is vermeld dat de werknemer in aanmerking komt voor een variabele beloning 'bovenop' het vaste salaris. Die formulering wekt niet direct de indruk dat op een te berekenen bonus het vaste salaris in mindering zal worden gebracht maar sluit ook niet uit dat de aldus te betalen variabele beloning een bedrag betreft voor zover dat het vaste salaris heeft overtroffen. Het hof is van oordeel dat zowel het booklet als het componentenschema geen volledige duidelijkheid geeft over de manier waarop de bonusregeling moet worden toegepast. In beide stukken is vermeld dat er een gegarandeerd salaris is, maar dat op zich sluit niet uit dat daar bovenop een 'ongekorte' bonus wordt betaald. De verklaringen van X en Y ondersteunen weliswaar de stelling van Verisure dat zij werknemer bij diens sollicitatiegesprek heeft uitgelegd hoe haar bonussysteem werkt, maar naar het oordeel van het hof heeft Verisure haar onderhavige stelling hiermee nog niet bewezen. Hoewel Verisure in hoger beroep geen bewijsaanbod heeft gedaan, laat staan een concreet bewijsaanbod op dit punt, wordt zij, mede gelet op het belang van deze zaak en de eventuele precedentwerking ervan, - ambtshalve - in de gelegenheid gesteld met getuigen te bewijzen dat zij werknemer tijdens diens sollicitatiegesprek heeft uitgelegd hoe haar bonussysteem (in haar optiek) werkt. De kantonrechter heeft het verzoek omtrent het overwerk terecht afgewezen. Werknemer heeft dit verzoek onvoldoende onderbouwd. Ten aanzien van de vakantiedagen heeft het hof geoordeeld dat de beloning die werknemer ontvangt tijdens het opnemen van vakantie, gelijk zou moeten zijn aan de beloning die hij genoten zou hebben indien hij geen vakantie had genoten. Uit de gegevens die Verisure heeft verstrekt blijkt dat werknemer een bonus genoot die hoger was dan het

reguliere basissalaris. Indien structureel een dergelijke substantiële bonus wordt verdiend, zou het uitbetalen van vakantiedagen zonder die bonusverdiensten mee te tellen, een belemmering kunnen vormen om vakantiedagen op te nemen. De waarde van de bonus dient daarom te worden betrokken bij het vaststellen van de waarde van een vakantiedag. Welk bedrag dan precies moet worden aangehouden blijkt niet uit de wet. Het is gebruikelijk om niet-opgenomen vakantiedagen af te rekenen tegen het bij het einde van het dienstverband geldende salaris. Uit het bonusoverzicht blijkt dat werknemer van meet af aan substantiële bonussen verdiende. Bij gebreke aan een andere duidelijke maatstaf acht het hof het daarom redelijk dat de vakantiedagen hadden moeten worden uitgekeerd met toepassing van het gemiddeld genoten bonusbedrag. Dat betreft in ieder geval € 2.215,84 bruto per maand op voltijdse basis maar kan hoger worden afhankelijk van de uitkomst van de bewijsopdracht.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2031

Zaaknummer: 200.302.067/01

Rechters: G.C. Boot, R.J.M. Smit en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en N.J. Koene

Wetsartikelen: 7:628 BW