

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ondanks op non-actiefstelling gedurende een groot deel van het jaar en ondanks ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer recht op uitbetaling van de overeengekomen bonus over dat betreffende jaar.

Feiten

Werknemer is van 1 november 1985 tot 15 november 2022 in dienst geweest van werkgever, laatstelijk in de functie van commercieel directeur. In de laatste arbeidsovereenkomst tussen partijen van 12 juli 2018 is een bonusregeling opgenomen. Werknemer is op 25 februari 2022 op non-actief gesteld. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is bij beschikking van 9 november 2022 ('de beschikking') van de kantonrechter van de rechtbank Zeeland-West-Brabant met ingang van 15 november 2022 ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer vanwege het onder werktijd onderhouden van een seksuele relatie met een ondergeschikte. Op 2 februari 2023 heeft werknemer werkgever gemaild dat die maand de bonus over 2022 zou moeten worden uitbetaald. Werknemer heeft verzocht om toezending van de berekening van de bonus. Werkgever heeft per e-mail van 20 februari 2023 laten weten niet tot uitbetaling van de bonus over 2022 te zullen overgaan. Werknemer heeft in eerste aanleg uitbetaling van de bonus over 2022 gevorderd. In het eindvonnis van 27 december 2023 heeft de kantonrechter werkgever veroordeeld tot betaling van een bonus over 2022 van € 74.288 bruto, van de wettelijke verhoging over dit bedrag van € 7.428,80 bruto, van de proceskosten van € 2.015,42 en tot betaling van de wettelijke rente over de bonus en de proceskosten. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat zij voorafgaand aan het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst van 12 juli 2018 niet over de daarin opgenomen bonusregeling hebben onderhandeld. Tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft persoon C, HR-directeur van werkgever, toegelicht dat het beding destijds (naar het hof begrijpt: eenzijdig) is opgesteld door de HR-afdeling van werkgever. Werknemer heeft desgevraagd bevestigd dat niet over het beding is gesproken. Aan wat partijen over en weer hebben verklaard kan het hof dus geen gezichtspunten voor de uitleg van het beding ontlenen. Nu niet over het beding is onderhandeld of anderszins gesproken en dit eenzijdig door werkgever is opgesteld neemt het hof als gezichtspunt in aanmerking dat een bepaling in een overeenkomst in geval van onduidelijkheid ten nadele van de partij die het heeft opgesteld moet worden uitgelegd. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof heeft persoon C naar aanleiding van vragen

van het hof over het beding gezegd dat hij het beding graag anders opgeschreven had gezien en dat hij het zelf ook anders opgeschreven zou hebben. Daaruit leidt het hof af dat ook werkgever ruimte ziet voor twijfel aan de juistheid van zijn opvatting dat het beding niet anders kan worden begrepen dan dat onder 'een dringende reden' ook 'ernstig verwijtbaar handelen' moet worden verstaan. Werkgever had kunnen kiezen voor een ruimere formulering van de uitzondering die ook in andere gevallen dan het einde van de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden geen aanspraak op een bonus zou geven, maar dat heeft hij niet gedaan. Dat werkgever die keuze niet heeft gemaakt dient voor zijn rekening te blijven. Gezien de nu bestaande onduidelijkheid over de betekenis die aan de bepaling moet worden toegekend, legt het hof die uit in het nadeel van werkgever aldus, dat onder 'een dringende reden' niet ook 'ernstig verwijtbaar handelen' moet worden verstaan. Nu de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op grond van verwijtbaar handelen en de gedragingen van werknemer ernstig verwijtbaar heeft geacht, is deze niet vanwege een dringende reden geëindigd en is de in artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst opgenomen uitzondering op verschuldigdheid van de bonus niet van toepassing. Werkgever beroept zich daar dus ten onrechte op. Het hof acht de omstandigheden die werkgever heeft aangevoerd ter onderbouwing van zijn beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid noch afzonderlijk noch in onderlinge samenhang bezien zodanig uitzonderlijk dat toepasselijkheid van de bonusregeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Het hof betreft bij dat oordeel dat van wangedrag van een werknemer dat leidt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en dat door de ontbindingsrechter wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar, niet kan worden gezegd dat dit zodanig onvoorzienbaar is dat de werkgever in de met de werknemer overeengekomen bonusregeling in redelijkheid niet een voorziening had kunnen opnemen om te voorkomen dat de bonus onder die omstandigheden moet worden uitgekeerd. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:517

Zaaknummer: 200.339.719_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, M. van der Schoor en J. van Kesteren

Advocaten: A. Birkhoff en S.J.A. Jansen

Wetsartikelen: