

RECHTSPRAAK

Uitleg van de bonusregeling aan de hand van Haviltex leidt ertoe dat een bepaalde drempelwaarde (het basissalaris) geldt waar het totaal van de behaalde bonuscomponenten bovenuit moet stijgen voordat tot uitkering van het uiteindelijke bonusbedrag over wordt gegaan, hoewel in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de bonus bovenop het salaris komt.

Feiten

Werknemer is in de periode 2019-2021 bij Verisure in dienst geweest als 'security expert plus'. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de voorwaarden ten aanzien van de bonusregeling door Verisure worden vastgelegd in een addendum dat een onlosmakelijk onderdeel zal zijn van de arbeidsovereenkomst. Dat addendum is er niet. Wel is er een 'booklet', met daarin een componentenschema, dat bij indiensttreding aan werknemer is verstrekt. In hoger beroep heeft het Hof Amsterdam geoordeeld dat het componentenschema geen uitsluitel geeft of op de door de verkoopresultaten gerealiseerde bonus het vaste salaris in mindering moet worden gebracht of niet. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de bonus 'bovenop' het vaste salaris komt. Niet is komen vast te staan dat Verisure tijdens het sollicitatiegesprek aan werknemer voldoende duidelijkheid heeft gegeven dat de bonusregeling moet worden uitgelegd zoals Verisure dat voorstaat. Werknemer heeft in ieder geval in april 2020 ondubbelzinnig aan Verisure laten weten het niet eens te zijn met de door Verisure aan de bonusregeling gegeven uitleg. Partijen verschillen erover van mening of werknemer dat al eerder had laten weten. Werknemer zegt van wel en ook een medewerker van Verisure verklaart als getuige dat werknemer in een gesprek in de eerste twee maanden na zijn indiensttreding hem al gemeld had dat in het contract stond dat de bonus bovenop het basissalaris kwam. Gelet op al deze omstandigheden heeft het hof de bonusregeling ten aanzien van werknemer aldus uitgelegd dat de bonus bovenop het salaris komt, en dat daarop niet het vaste salaris in mindering wordt gebracht. In een tussenbeschikking had het hof, los hiervan, al overwogen dat de bonusregeling onder het bereik van artikel 7:655 lid 1 aanhef en onder h en lid 3 BW valt en dat Verisure werknemer daarom schriftelijk had moeten informeren over de inhoud van de bonusregeling. Verisure is vervolgens in cassatie gegaan. In cassatie heeft de Hoge Raad onder meer overwogen dat aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf moet worden beoordeeld welke uitleg de juiste is, waarbij de stelplicht en bewijslast op de werknemer rusten die zich op het rechtsgevolg van die bepaling beroept. Ook heeft de Hoge Raad geoordeeld dat het hof bij de uitleg van de bonusregeling niet kenbaar aandacht heeft besteed aan een aantal essentiële stellingen van Verisure. Dit gaat onder meer om het betoog

van Verisure dat de door werknemer bepleite uitleg ertoe zou leiden dat ook medewerkers die onder de maat presteren en slechts enkele verkopen realiseren elke maand voor een bonus in aanmerking zouden komen. De aannemelijkheid van de rechtsgevolgen van de ene of de andere uitleg levert een gezichtspunt op dat in voorkomend geval bij de uitleg moet worden betrokken. De Hoge Raad heeft om die reden de zaak terugverwezen naar het Hof Den Haag (zie AR 2024-1542).

Oordeel

Het Hof Den Haag oordeelt als volgt.

Uitleg bonusregeling

Ingevolge artikel 7:655 lid 1 aanhef en onder h en lid 3 BW had Verisure werknemer binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden op heldere en transparante wijze moeten uitleggen, en gezien de complexiteit van de regeling bij voorkeur voorzien van (schriftelijk) naslagmateriaal, hoe de bonusregeling door haar werd uitgelegd en toegepast. Dat dit niet is gebeurd, valt Verisure in het kader van goed werkgeverschap te verwijten maar is niet doorslaggevend voor de uitleg die werknemer voorstaat. Het hof stelt in dat kader vast dat werknemer ingevolge de arbeidsovereenkomst (oproepovereenkomst) bekend was met de hoogte van zijn basisloon (€ 2.000 bruto per maand) dat hij ten minste zou ontvangen, ook bij tegenvallende verkopen. Verder ontving hij maandelijks, voor het eerst in oktober 2019, een bonusoverzicht. Hiermee kreeg hij inzicht in (de waarde van) de door hem behaalde bonuscomponenten en hieruit heeft hij, gelet op de informatie onderaan het overzicht, (moeten) kunnen begrijpen dat na vaststelling van het totaalbedrag van de bonuscomponenten, het basissalaris daarvan af werd getrokken, en dat Verisure dit heeft bedoeld met de bepaling in de arbeidsovereenkomst dat de bonus “bovenop” het vaste salaris komt. Daar komt bij dat de door werknemer bepleite uitleg erop neerkomt dat er niet een bepaalde drempelwaarde geldt waar het totaal van de behaalde bonuscomponenten bovenuit moet stijgen om tot uitkering van het uiteindelijke bonusbedrag te leiden. Het hof is van oordeel dat het niet aannemelijk is dat iedere verkoop, hoe gering ook, zonder drempelwaarde tot een bonusuitkering zou leiden maar dat het waarschijnlijker is dat een medewerker, teneinde deze te motiveren zijn best te doen, met zijn verkopen in elk geval een drempelwaarde moet behalen, alvorens een bepaald bonusbedrag tot uitkering komt. Het hof betreft bij deze beoordeling ook dat Verisure haar bonussysteem consequent heeft toegepast, en dit ook voldoende duidelijk blijkt uit de aan werknemer verstrekte maandelijkse bonusoverzichten. De conclusie van de voorgaande toepassing van de *Haviltex*-maatstaf ten aanzien van de contractuele bonusbepaling is dan ook dat het hof de uitleg van de bonusregeling zoals werknemer die voorstaat, niet volgt. Dit betekent dat het door werknemer gevorderde bedrag van € 32.170,79 bruto aan niet-uitbetaalde bonus wordt afgewezen.

Uitbetaling vakantiedagen en overwerk

Na verwijzing na cassatie moet het hof ook nog beslissen over de door werknemer opgebouwde vakantiedagen die voor uitbetaling in aanmerking komen. Volgens Verisure gaat

het om 26,5 vakantiedagen die zijn opgebouwd gedurende uitsluitend de arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer moeten daarnaast ook de vakantiedagen die gedurende de oproepovereenkomst zijn opgebouwd worden uitbetaald en komt het totaal daarmee uit op 35,42 opgebouwde vakantiedagen. Het hof volgt werknemer in zijn stelling. In beginsel moeten alle gedurende de oproepovereenkomst en de arbeidsovereenkomst opgebouwde, maar niet genoten vakantiedagen worden uitbetaald. De uitbetaling moet plaatsvinden met toepassing van het gemiddeld genoten bonusbedrag, ook wanneer sprake is geweest van een all-in loon. Nu het hof – anders dan Hof Amsterdam – hiervoor heeft geoordeeld dat werknemer geen aanspraak kan maken op het door hem verzochte bedrag van € 32.170,79 bruto aan niet-uitbetaalde bonus, heeft dat ook gevolgen voor de waarde van de vakantiedagen. Deze moet namelijk worden vastgesteld aan de hand van het gemiddelde bonusbedrag, wat neerkomt op een maatgevend salaris van € 2.215,84 bruto per maand. Tot slot heeft werknemer betaling van overuren gevorderd. Verisure heeft niet betwist dat werknemer volle dagen werkte, wat inhield dat hij ten minste de reguliere acht uren per dag werkte. Verisure heeft daarnaast onvoldoende gemotiveerd betwist dat zij werknemer en zijn collega's geregeld telefonisch of via Whatsapp verzocht om (ook) in de avonden en weekenden leads op te volgen. Dat werknemer aan die verzoeken gehoor gaf, blijkt ook uit het door hem overgelegde overzicht van werkzaamheden in de avonduren. Verder was het overwerk ook overmatig. Verisure moet daarom, zoals ook het Hof Amsterdam heeft geoordeeld, aan werknemer € 1.690,54 bruto aan niet-uitbetaalde overuren betalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2175

Zaaknummer: 200.356.919/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.A. Joustra en A.C.M. Kuypers

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en mr. M.H.J. Mulder

Wetsartikelen: