RECHTSPRAAK

Beroep van werkgever op klachtplicht faalt; werknemer moet bewijzen dat hij als Global Account Director recht heeft op resterende 50% bonus over PMC Signify-deal, terwijl zijn aanspraak op aanvullende bonus over Philips DA-deal onvoldoende is onderbouwd.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2017 in dienst getreden bij SAP en heeft daar onder meer gewerkt als Global Account Director en later als Account Executive Expert. In zijn functies was hij betrokken bij contracten tussen SAP en klanten, waaronder Philips en aan Philips gelieerde of afgesplitste entiteiten. Naast zijn vaste loon had werknemer aanspraak op variabele bonussen. De voorwaarden daarvoor waren jaarlijks vastgelegd in sales letters en in de Quota Credit Rules (QCR), waaronder de versie van 7 mei 2019. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, waarna deze per 8 april 2024 is geëindigd.

De procedure draait om de vraag of SAP nog een bonus aan werknemer moet nabetalen over twee deals. Voor de PMC Signify-deal uit 2019 vordert werknemer € 40.300 bruto, omdat SAP volgens hem ten onrechte slechts de helft van de bonus heeft betaald. Hij stelt dat hij als Global Account Director op grond van een specifieke regeling in de QCR recht had op 100% van de bonus en dat SAP geen objectieve grond had om een korting toe te passen. Volgens hem moeten onduidelijke of ingewikkelde bonusregels, die eenzijdig door SAP zijn opgesteld, voor rekening van SAP komen. Voor de Philips DA-deal uit 2021 vordert werknemer € 140.430,99 bruto. Hij stelt dat SAP hem ten onrechte de mogelijkheid heeft ontnomen deze deal af te ronden en vervolgens willekeurig slechts 35% van de contractwaarde aan hem heeft toegerekend, terwijl in een volgens hem vergelijkbare situatie bij Unilever/Ekaterra wel 100% aan het oorspronkelijke accountteam is toegerekend.

SAP voert verweer. In de eerste plaats stelt SAP dat werknemer te laat heeft geklaagd in de zin van artikel 6:89 BW, omdat hij pas na het einde van zijn dienstverband formeel en concreet aanspraak heeft gemaakt op nabetaling. Inhoudelijk betwist SAP dat werknemer recht heeft op aanvullende bonus. Voor de PMC Signify-deal stelt SAP dat het ging om een zogeheten herconstruct van een bestaande overeenkomst, waarvoor volgens de QCR in beginsel geen nieuwe compensatie verschuldigd was. De reeds betaalde helft van de bonus zou uit coulance zijn toegekend. Voor de Philips DA-deal stelt SAP dat de klant na afsplitsing binnen een ander team viel, dat dit andere team het zwaarste deel van het werk heeft gedaan en dat vooraf een verdeelsleutel van 65%-35% is afgesproken.

Oordeel

De kantonrechter verwerpt het beroep van SAP op de klachtplicht. Uit de stukken en de mondelinge behandeling blijkt volgens de kantonrechter dat werknemer al vanaf het begin duidelijk heeft gemaakt dat hij het niet eens was met de wijze waarop SAP met zijn bonussen omging. Het onderwerp is door de jaren heen meermaals besproken en werknemer heeft voldoende toegelicht waarom hij bij de Philips DA-deal pas later concreet heeft geprotesteerd. Dat hij niet eerder een procedure is begonnen, is niet doorslaggevend. Het gaat erom of SAP tijdig wist dat werknemer bezwaar maakte, en dat was het geval. Eventueel nadeel doordat betrokken personen niet meer bij SAP werken, blijft onder deze omstandigheden voor rekening van SAP.

Vervolgens beoordeelt de kantonrechter de bonuskwesties inhoudelijk. De rechter stelt voorop dat SAP als werkgever werknemers voldoende moet informeren over essentiële arbeidsvoorwaarden, waaronder loon en bonusregelingen. SAP heeft volgens de kantonrechter in dit geval aan die informatieplicht voldaan. De QCR was een uitgebreid schriftelijk document, was bij werknemer bekend en werd aangevuld met jaarlijkse sales letters. Daarbij weegt mee dat werknemer een hoge functie vervulde en eerder op basis van vergelijkbare bonusregels bonussen had ontvangen.

Bij de PMC Signify-deal ligt de kernvraag daarom niet bij de informatieplicht, maar bij de uitleg van de QCR. Werknemer beroept zich op een specifieke regeling voor Global Account Directors, waaruit volgens hem volgt dat hij recht heeft op 100% bonus. SAP beroept zich op een algemene regeling voor herconstructs, waaruit volgens haar volgt dat geen of slechts beperkte compensatie verschuldigd was. De kantonrechter oordeelt dat werknemer, gelet op het verweer van SAP, nog onvoldoende heeft aangetoond dat hij op grond van de QCR als Global Account Director bij een PMC-contract recht had op de volledige bonus. Omdat hij bewijs heeft aangeboden, krijgt werknemer de gelegenheid om feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit dit volgt. Als hij daarin slaagt, staat in beginsel vast dat SAP de resterende helft van de bonus moet betalen.

Voor de Philips DA-deal wijst de kantonrechter de vordering in feite af. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat er sprake was van een vergelijkbare situatie met Unilever/Ekaterra, van ongelijke behandeling of van onzorgvuldig handelen door SAP. Ook heeft hij onvoldoende weersproken dat SAP werkte met klantsegmentatie en dat het daarom gebruikelijk was dat de deal naar een ander team werd overgeplaatst. Dat werknemer teleurgesteld was over zijn rol en verwachtingen bij deze deal, betekent nog niet dat hij recht heeft op een aanvullende bonus. SAP hoeft daarom geen bedrag aan werknemer na te betalen over de Philips DA-deal. De beslissing over de PMC Signify-deal wordt aangehouden in afwachting van bewijslevering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 09-04-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2325
Zaaknummer: 11565583 CV EXPL 25-1037

Rechters: J.A.M. van den Berk
Advocaten: M.J.G. Pennings en S.B. de Groot
Wetsartikelen: 6:89 BW en 7:655 lid 1 onder h BW