RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt in strijd met goed werkgeverschap door een contractueel berekende commissie zonder voldoende concrete en kenbare criteria eenzijdig te matigen op grond van haar discretionaire bevoegdheid.

Feiten

Werknemer is sinds juni 2023 in dienst bij werkgeefster, een softwarebedrijf, tegen een vast salaris en een variabele commissie op basis van een Sales Compensation Plan en een individuele Goal Sheet. Voor een overeenkomst met het UWV wordt aan werknemer ruim € 1 miljoen omzet toegerekend, wat volgens de overeengekomen berekeningswijze resulteert in € 356.717,01 bruto aan commissie. Werkgeefster betwist de berekening niet, maar verlaagt de commissie tot € 100.000 bruto, welk bedrag zij in december 2025 uitbetaalt. Zij beroept zich op haar discretionaire bevoegdheid en de beperkte bijdrage van werknemer aan de overeenkomst. Werknemer betwist de matiging, omdat de gehanteerde beoordelingscriteria niet in de toepasselijke regelingen zijn opgenomen en collega's die bij dezelfde overeenkomst betrokken waren hun volledige commissie hebben ontvangen. Hij vordert betaling van de resterende € 256.717,01 bruto, wettelijke verhoging en rente, en correcte verwerking van de overeenkomst in de commissiesystemen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft de commissie ten onrechte gematigd. Hoewel de arbeidsovereenkomst en het Sales Compensation Plan een discretionaire bevoegdheid bevatten, wordt de uitoefening daarvan getoetst aan goed werkgeverschap. Hoe concreter de commissieafspraken zijn, hoe beperkter de ruimte voor eenzijdige matiging. Het toepasselijke Plan en de Goal Sheet bevatten een nauwkeurige berekeningswijze, waarvan de uitkomst niet wordt betwist. Werkgeefster heeft onvoldoende inzichtelijk gemaakt op welke grondslag en aan de hand van welke criteria zij de commissie tot € 100.000 heeft verlaagd. De gehanteerde maatstaf van High Value Activities is niet opgenomen in de toepasselijke regelingen en werkgeefster heeft evenmin toegelicht hoe zij de daarin genoemde beoordelingsfactoren heeft toegepast. Een algemeen beroep op redelijkheid en de beoordeling door drie leidinggevenden volstaat niet. Dat de gehanteerde beoordelingscriteria wel in het nieuwe Plan 2027 zijn opgenomen, onderstreept dat zij geen onderdeel uitmaakten van het toepasselijke Plan 2026. Bovendien hebben collega's die aan dezelfde overeenkomst werkten hun volledige commissie ontvangen, waarmee werkgeefster ook in strijd met het gelijkheidsbeginsel heeft gehandeld. Werkgeefster moet daarom de resterende € 256.717,01

bruto aan commissie betalen, vermeerderd met wettelijke rente, evenals wettelijke rente over de eerder betaalde € 100.000. Ook moet zij de overeenkomst correct verwerken in haar commissiesystemen. De wettelijke verhoging wordt tot nihil gematigd, omdat er geen sprake is van kwaadwilligheid en de volledige toewijzing van de commissie al een voldoende prikkel vormt. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 12-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:11258
Zaaknummer: 12145998 CV EXPL 26-4049
Rechters: T.M.A. van Löben Sels
Advocaten: A.J. Quant, Ph.A. Hartman en B. Koppenol
Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:625 BW en 6:119 BW