

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Grafische Bedrijfsfondsen

Pensioenuitvoerder is gehouden tot nakoming grondig besproken bonusregeling met kwantitatief karakter. Omstandigheden wijziging bonusregeling onvoldoende onderbouwd

Werknemer is op 1 april 1981 in dienst getreden van werkgeefster (uitvoerder van pensioen- en aanverwante regelingen) en werkte laatstelijk in de functie van Portfolio Manager. Het dienstverband is geëindigd per 15 februari 2010, toen werknemer vervroegd is uitgetreden. Werkgeefster heeft sedert 2006 gewerkt aan de invoering van een bonussystematiek voor haar afdeling Beleggingen, waar werknemer werkzaam was. Bij brief van 2 oktober 2008 schrijft werkgeefster aan werknemer onder meer: 'Zoals je reeds mondeling hebt vernomen is de bonussystematiek voor Beleggingen geaccordeerd. De GBF heeft gekozen voor een systematiek geheel gebaseerd op de kwantiteit. De bonus ligt tussen de 0% - 30% maximaal van het bruto jaarsalaris (13,96 x het bruto maandsalaris).' Thans vordert werknemer betaling van € 14.632,62. In 2009 zijn 160 basispunten gehaald, die aanspraak geven op een bonus van 30% van het brutojaarsalaris. Volgens werknemer heeft werkgever zonder goede gronden besloten de bonus te halveren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bonusregeling bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW. Partijen zijn het er namelijk over eens dat de bonus alleen op basis van kwantitatieve factoren werd berekend. Niet is opgenomen dat werkgeefster zich een discretionaire bevoegdheid had voorbehouden om in het resultaat van de berekening in te grijpen. De tweede vraag is of aan werkgeefster een beroep op artikel 7:611 BW toekomt, zoals dat in HR 11 juli 2008 (Stoof/Mammoet II) is geformuleerd. Werkgeefster stelt dat de bonusregeling is overeengekomen in economisch zeer florissante tijden en dat zij door de sterk gedaalde dekkingsgraad moet ingrijpen in arbeidsvoorwaarden. Naar het oordeel van de kantonrechter is met betrekking tot het beroep op artikel 7:611 BW in de eerste plaats relevant dat de bonusregeling na uitvoerig overleg binnen de onderneming tot stand is gekomen. In de tweede plaats is van belang dat werkgeefster aanvoert zich bij haar besluit te hebben gebaseerd op de parameters van de werking en de marktconformiteit van de systematiek. Wat zij onder marktconformiteit verstaat, heeft zij echter niet inzichtelijk gemaakt. Evenmin heeft werkgeefster toegelicht of en in welke mate haar opdrachtgevers bij de toekenning van de bonus over 2009 van haar soberheid verlangden. In de derde plaats is van belang dat een langerlopende bonusregeling geacht moet worden toepassing te vinden tijdens fluctuerende

omstandigheden. Volgens de tekst van de regeling was daarin voorzien, nu ook een bonus behaald kon worden in mindere tijden. Op grond van het bovenstaande wordt geoordeeld dat bij werkgeefster een kort tevoren ingevoerde, grondig besproken bonusregeling bestond met een kwantitatief karakter, waaraan eiser verwachtingen mocht ontleen. Werkgeefster heeft de redenen om daarin in te grijpen, onvoldoende onderbouwd. Haar beroep op artikel 7:611 BW slaagt daarom niet. Ook het beroep op artikel 6:248 lid 2 en 6:258 BW faalt. Werkgeefster heeft namelijk geen andere argumenten aangevoerd dan de eerder genoemde, zodat ook dit verweer onvoldoende is onderbouwd. Volgt toewijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-08-2011

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2011:BR6265

Zaaknummer: CV 10-32320

Rechters: F. van der Hoek

Advocaten: I. Verweij-Molkenboer en R. Olde

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW