

RECHTSPRAAK

werknemer/Fiat Group Automobiles Netherlands BV

Uitleg bonusregeling bij Fiat. Bonusregeling ziet op een samenstel van individuele performance en group performance. Werknemer heeft geen recht op individueel deel als collectief deel niet tot bonustoekenning leidt

Werknemer is van 1 september 2009 tot 16 januari 2012 in loondienst geweest van Fiat, aanvankelijk als 'sales manager' en later tevens als 'brand country manager Fiat' voor Nederland. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is met ingang van laatstgenoemde datum door de kantonrechter – bij beschikking van 29 december 2011 – ontbonden, op verzoek van Fiat en onder toekenning van een vergoeding van € 20.000 bruto aan werknemer. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer naast zijn vaste salaris recht op een bonus. De hoogte van deze bonus is weer afhankelijk gesteld van een aantal voorwaarden. Bij indiensttreding heeft werknemer pro rata de bonus over 2009 ontvangen. Werknemer vordert thans pro rata uitbetaling van de bonus over 2011 waarbij hij zich op het standpunt stelt dat hij recht heeft op 25% van zijn laatstgenoten salaris als vast bonuscomponent. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de bonusregeling volgt dat de toekenning van een bonus aan werknemer over een bepaald jaar dient te worden bepaald overeenkomstig de PLM-bonusregeling – het in die bepaling bedoelde 'incentive schema' – en daarmee afhankelijk is van de invulling van de variabelen waarin deze regeling voorziet. Zoals de bepaling met zoveel woorden vermeldt, spelen hierbij naast de eigen prestaties van werknemer – de 'objectieven gerelateerd aan de functie' – ook de prestaties van Fiat respectievelijk de groep waartoe zij behoort – 'de organisatie performance' – een rol. De hier gegeven uitleg brengt mee dat werknemer, anders dan hij meent, aan de aangehaalde bepaling geen recht kan ontleen op een – bij het behalen van de voor hem geldende 'targets' – op voorhand vaststaande bonus (gelijk aan 25% van zijn jaarsalaris), noch op een (partiële) bonus die uitsluitend op zijn individuele prestaties is gebaseerd. Alle stellingen van werknemer die tot het tegendeel strekken stuiten op het voorgaande af. Niet in geschil is dat de financiële resultaten van de groep waarvan Fiat deel uitmaakt in de regio Europe, Middle East en Africa, in 2011 negatief zijn geweest, dat deze variabele bij de vaststelling van bonussen volgens de PLM-bonusregeling over dat jaar in aanmerking is – en moest worden – genomen en dat dit een dusdanige correctiefactor heeft opgeleverd dat die regeling over 2011 niet tot toekenning van

bonussen aan werknemers werkzaam in de genoemde regio heeft geleid, ongeacht hun individuele prestaties. De uitleg die aan de bepaling is gegeven brengt mee dat de vraag of werknemer op grond van deze bepaling recht heeft op een bonus over 2011, moet worden beantwoord – uitsluitend – aan de hand van de PLM-bonusregeling. Nu toepassing van deze regeling over 2011 niet tot toekenning van bonussen heeft geleid, heeft werknemer dus geen recht op een bonus.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-10-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:3273

Zaaknummer: 200.120.270/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, R.J.M. Smit en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: S.L. Knols en E.S. de Bock

Wetsartikelen: 7:611 BW