

RECHTSPRAAK

werknemer/Connexxion Openbaar Vervoer N.V.

Discretionaire bevoegdheid werkgever tot vaststellen van een variabele beloning kan ook inhouden een beperking tot nihil. Het gedurende vele jaren toekennen van de beloning doet geen afbreuk aan die discretionaire bevoegdheid.

Werknemer is op 1 augustus 1995 in dienst getreden bij Connexxion Openbaar Vervoer N.V. (hierna: Connexxion), in de functie van Controller Tenderteam. Werknemer maakte aanspraak op een variabele beloning op grond van de Regeling Variabele Beloning 2012 (hierna: de Regeling). Bij brief van januari 2013 heeft Connexxion aan werknemer medegedeeld dat de ExCom van Connexxion heeft besloten gebruik te maken van haar discretionaire bevoegdheid binnen de Regeling om geen variabele beloning over 2012 toe te kennen. Werknemer vordert veroordeling van Connexxion om primair aan werknemer te betalen de som van € 9.281,03 bruto en subsidiair te verklaren voor recht aan werknemer te betalen de variabele beloning over 2012 conform de Regeling. Het hof oordeelt als volgt. Het artikel met daarin de discretionaire bevoegdheid maakt onderdeel uit van een jaarlijks door Connexxion eenzijdig vastgestelde Regeling Variabele Beloning. Voornoemde Regeling vormt niet het resultaat van nadere onderhandelingen tussen werknemer en Connexxion. In die zin is er geen aanknopingspunt te vinden voor een eventuele partijbedoeling bij het opstellen van de Regeling, zodat aan de tekst als zodanig een groot gewicht toekomt evenals de vraag onder welke omstandigheden werknemer akkoord is gegaan met de variabele regeling als onderdeel van zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft daartoe aangevoerd dat hij in 2003 heeft ingestemd met wijziging van de salarisstructuur – van OV-Hayschalen naar Connexxion-Hayschalen – juist omdat daarin een variabele beloning was opgenomen. Connexxion heeft dit argument bestreden en niet alleen gesteld dat het een vrije keus was van werknemer, maar tevens dat de achtergrond ervan was dat de Connexxion-Hayschalen ook zonder het element variabele beloning een veel grotere uitloop kenden dan de OV-Hayschalen. Resteert de taalkundige formulering van het artikel. Zoals Connexxion ook zelf heeft onderkend en daarin de kantonrechter volgt, zou de juiste gang van zaken gezien de uitgangspunten van de Regeling dienen te zijn dat eerst een rekenkundige uitkomst dient te worden vastgesteld van een eventuele variabele beloning en dient vervolgens de vraag aan de orde te komen of het Executive Committee (ExCom) daarvan naar boven of naar beneden zal afwijken. Die exercitie is door Connexxion naar eigen zeggen niet verricht, omdat de Excom reeds daarvoor had besloten in het geheel geen variabele beloning toe te kennen. Dat alles laat echter naar het

oordeel van het hof onverlet dat de tekst van voornoemd artikel als zodanig ruimte laat om de afwijking van de variabele beloning in die zin naar beneden bij te stellen dat het resultaat op nihil uitkomt. De hierop gerichte grieven falen. Werknemer betoogt voorts dat de variabele beloning het karakter van een arbeidsvoorwaarde kent en dat dientengevolge immer aanspraak bestaat op een variabele beloning. Het behoeft naar het oordeel van het hof geen twijfel dat een in de arbeidsovereenkomst vastgelegde jaarlijkse aanspraak op een variabele beloning als zodanig als een arbeidsvoorwaarde is aan te merken. Dat betekent echter nog niet dat aan deze aanspraak geen nadere voorwaarden meer kunnen worden gesteld. In de Regeling is de hiervoor besproken discretionaire bevoegdheid opgenomen, die Connexxion te allen tijde de mogelijkheid geeft correcties aan te brengen op de uitkomst van de (rekenkundige) toepassing van de Regeling. Dat voorbehoud leidt ertoe dat niet gezegd kan worden dat de Regeling per se noopt tot een jaarlijkse toekenning van een variabele beloning. De stelling van werknemer dat hij destijds in 2003 uitdrukkelijk heeft gekozen voor het systeem van naast een vaste vergoeding (tevens) een variabele beloning maakt dat niet anders. De stelling dat Connexxion de discretionaire bevoegdheid heeft prijsgegeven, vindt geen steun in de aangevoerde feiten. Vaststaat immers dat Connexxion zowel in 2009 als in 2010 van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt. Werknemer miskent dat de enkele omstandigheid dat tot 2012 het gebruik van dat instrument nimmer heeft geleid tot het niet toekennen van een variabele beloning nog niet met zich brengt dat daardoor de discretionaire bevoegdheid is beperkt. Door gebruik te maken van de discretionaire bevoegdheid heeft Connexxion niet in strijd met goed werkgeverschap gehandeld. Het vonnis waarvan beroep zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:2960

Zaaknummer: 200.177.135/01

Rechters: C.M. Aarts, G.C. Boot en E. Verhulp

Advocaten: M.R. van Hall en B. Schouten

Wetsartikelen: Regeling Variabele Beloning 2012 en 7:611 BW