

RECHTSPRAAK

werknemer/Securitas Kantoorpersoneel B.V.

Werkgever laat na een functiejaarplan vast te stellen, zodat werknemer niet in aanmerking komt voor de jaarlijkse bonus, die daarop gebaseerd is. Strijd met goed werkgeverschap. ‘Voldoende’ beoordeling wordt als vervuld beschouwd. Bonus verschuldigd.

Werknemer is op 1 maart 2014 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Securitas Kantoorpersoneel B.V. (hierna: Securitas) in de functie van Manager Area Sales. Werknemer kwam in aanmerking voor het Annual Incentive Plan 2014 (AIP), een jaarlijkse bonus. Daarbij is als voorwaarde gesteld dat de AIP alleen wordt toegekend indien er bij het functiejaarplan minimaal een voldoende gehaald is. Securitas heeft werknemer per 23 oktober 2014 vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Securitas heeft aan werknemer geen bonus uitgekeerd. Werknemer vordert veroordeling van Securitas tot betaling van de bonus over 2014. Werknemer stelt dat hij over 2014 zijn bedrijfsdoelstellingen heeft gehaald. Om vervolgens in aanmerking te kunnen komen voor een bonus moet werknemer ten minste een voldoende scoren op de beoordeling van zijn functiejaarplan. Met werknemer is echter geen functiejaarplan overeengekomen. Dat Securitas dit heeft nagelaten kan niet aan werknemer worden tegengeworpen, aldus werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De reden waarom geen functiejaarplan is vastgelegd, is er volgens Securitas in gelegen dat werknemer per 1 maart 2014 in dienst is getreden terwijl het functiejaarplan gewoonlijk in de maand januari wordt vastgelegd. Echter, niet gesteld of gebleken is dat dit vooraf aan werknemer kenbaar is gemaakt. De AIP bepaalt overigens dat bij indiensttreding tussen 1 januari en 1 juli de AIP naar rato van de periode van het dienstverband berekend wordt zodat werknemer ervan uit mocht gaan dat hij bij indiensttreding per 1 maart aanspraak kon maken op een pro rata bonus. Van Securitas mag als goed werkgever een grote mate van zorgvuldigheid worden verwacht bij de uitvoering van de bonusregeling. Daartoe behoort ook het vastleggen van een functiejaarplan en de beoordeling van de werknemer aan de hand van de vastgelegde criteria. Dit klemmt temeer omdat werknemer ernstig benadeeld wordt indien de werkgever dit achterwege laat omdat zijn bonus hiervan afhankelijk is. Nu Securitas heeft nagelaten het functiejaarplan vast te stellen, handelt zij in strijd met het goed werkgeverschap. Artikel 6:23 BW bepaalt dat wanneer de partij die bij de niet-ervulling van een voorwaarde belang had, die vervulling heeft belet, de voorwaarde als vervuld geldt indien de redelijkheid en billijkheid dit verlangen. Gelet op

hetgeen hiervoor is overwogen brengt naar het oordeel van de kantonrechter de redelijkheid en billijkheid met zich dat de voorwaarde van een 'voldoende' beoordeling conform het functiejaarplan als vervuld moet worden beschouwd, hetgeen tot 85% van de berekende AIP leidt. Gelet op de non-actiefstelling en het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de motivering van Securitas hierbij acht de kantonrechter te weinig aanknopingspunten aanwezig om van een hogere beoordeling ('goed' of 'uitstekend') uit te gaan. Het voorgaande betekent dat Securitas aan werknemer de bonus moet betalen. Deze moet gebaseerd zijn op een pro rata dienstverband van 10/12 nu de non-actiefstelling eind oktober 2014 in beginsel, conform vaste jurisprudentie (ECLI:NL:HR:2003:AF3057, Van der Gulik/Vissers), voor rekening en risico van Securitas als werkgever behoort te komen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:6037

Zaaknummer: CV EXPL 16-6259

Rechters: M.D. Ruizeveld

Advocaten: E.H. Deur en S.A. Stokla

Wetsartikelen: 6:23 BW en 7:611 BW