

RECHTSPRAAK

werknemer/AEG Power Solutions B.V.

Werknemer heeft geen recht op bonus omdat hij vóór het ‘closen’ van het ‘performance-jaar’ bij werkgever uit dienst is getreden.

Feiten

Werknemer treedt op 18 november 2013 in dienst bij werkgever in de functie van Global Sales Director Large Projects. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een bepaling opgenomen die inhoudt dat hij een bonus verdient op het moment dat bepaalde targets zijn gehaald. Mocht werknemer echter vóór het ‘closen’ van het ‘performance’-jaar uit dienst treden, dan verliest hij zijn recht op een bonus, zelfs als hij dat gehele jaar heeft gewerkt of als hij de targets heeft gehaald. Op 1 september 2014 komt de functie van werknemer te vervallen. Hij wordt vervolgens, met een nieuwe arbeidsovereenkomst en andere werkgever dan zijn werkgever op dat moment (namelijk: werkgever ‘Power Solutions (Branch) Dubai’), overgeplaatst in een andere functie te Dubai. Deze nieuwe arbeidsovereenkomst wordt per 31 maart 2015 opgezegd. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 30 april 2015, met toekenning aan werknemer van een vergoeding van € 30.000 als aanvulling op een uitkering op grond van een socialeverzekeringswet of een lager inkomen uit arbeid. De kantonrechter wijst de vordering van werknemer tot betaling van een ‘target-bonus’ af. Volgens de kantonrechter was werknemer namelijk niet meer bij werkgever in dienst toen de bonus werd of zou worden uitgekeerd. De kantonrechter merkt overigens op dat de ontbindingsprocedure niet in de weg staat aan een afzonderlijke procedure als onderhavige (die is gericht op betaling van de ‘target-bonus’); er is met andere woorden geen strijd met de Baijingsleer. Werknemer volhardt in hoger beroep in zijn standpunt dat hij recht heeft op betaling van de ‘target-bonus’.

Oordeel

Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst met werkgever weliswaar ontbonden is met ingang van 30 april 2015, maar dat de ‘Dubai-arbeidsovereenkomst’ pas op 11 mei 2016 formeel is ontbonden. Bovendien zijn de jaarcijfers over 2014 gepubliceerd op 4 april 2015 en was het gebruikelijk dat de bonus direct na publicatie van de jaarcijfers werd uitbetaald. Werkgever heeft een en ander gemotiveerd betwist. Het hof is met werkgever van oordeel dat de ‘Dubai-arbeidsovereenkomst’ met werkgever ‘Power Solutions (Branch) Dubai’ niet van belang is voor de beoordeling van de bonusaanspraak jegens werkgever, omdat de bonusregeling alleen overeengekomen is in het kader van de arbeidsovereenkomst met werkgever. Omdat werkgever, door werknemer

onweersproken, heeft gesteld dat over 2014 (80% van) de doelstellingen niet zijn behaald, bestond voor de medewerkers, onder wie werknemer, gelet op de tekst van de bonusregeling geen aanspraak op een bonus over 2014. Dat over 2014 geen bonus zou worden uitgekeerd, is bij brief van 10 juli 2015 aan de medewerkers bericht. Werknemer heeft over 2015 ook geen aanspraak op een bonus die mogelijk beschikbaar is voor de gehele groep waar werkgever deel van uitmaakt, omdat hij ten tijde van de vaststelling van de jaarrekening van de groep van werkgever over het jaar 2015 (op 7 april 2016), de deponering daarvan (op 16 juni 2016) en de uitbetaling van de bonus die daarna heeft plaatsgevonden niet meer in dienst was van een (andere) werkgever die deel uitmaakte van de groep van werkgever.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1477

Zaaknummer: 200.212.618/01

Rechters: H.M.M. Steenberghe, F.J. Verbeek en A. van Zanten-Baris

Advocaten: M.J. Meijer en M.A. de Jager