

RECHTSPRAAK

werknemer/Nijssen B.V.

Winstuitkering mag werkgever niet op grond van discretionaire bevoegdheid matigen zonder vooraf te communiceren over criteria van beoordeling. Vervanging winstuitkeringsregeling is een arbeidsvoorwaarde die eenzijdig kan worden gewijzigd mits nieuwe regeling het voor werknemer mogelijk maakt een vergelijkbaar inkomen te verwerven.

Feiten

Werknemer is in 1995 in dienst getreden bij Nijssen B.V. (hierna: Nijssen) en met ingang van 1 januari 2002 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders benoemd als statutair bestuurder. Tussen partijen is op 1 mei 2002 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen, waarin een winstdelingsregeling is opgenomen. Per 1 januari 2017 heeft de raad van commissarissen de arbeidsvoorwaarden van werknemer gewijzigd in de zin dat, onder meer, het brutosalaris van werknemer is gewijzigd en de winstdelingsregeling is vervangen door een provisieregeling. De raad van commissarissen heeft daartoe een nieuwe, gewijzigde arbeidsovereenkomst aan werknemer voorgelegd. Werknemer heeft de nieuwe arbeidsvoorwaarden niet geaccepteerd. Het salaris van werknemer is van 2016 op 2017 verhoogd van € 7.142 bruto per maand in december 2016 naar € 9.012,50 bruto per maand in januari 2017. Over de jaren 2014, 2015 en 2016 heeft werknemer een winstdelingsuitkering ontvangen op basis van de jaarwinst. Over het jaar 2016 heeft Nijssen op de winstdelingsuitkering een 'discretionaire' korting toegepast van 40%. Op 31 mei 2018 heeft de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Nijssen werknemer als statutair bestuurder en als werknemer ontslagen en is zijn arbeidsovereenkomst met een opzegtermijn van vier maanden opgezegd tegen 31 oktober 2018. Werknemer is van mening dat Nijssen enerzijds ten onrechte een discretionaire korting heeft toegepast op zijn winstdelingsuitkering voor 2016 en anderzijds dat Nijssen zonder zijn instemming eenzijdig zijn arbeidsvoorwaarden heeft aangepast in de zin dat per 1 januari 2017 zijn brutosalaris is verhoogd en zijn winstdelingsuitkering of provisie is verlaagd. Werknemer vordert onder meer nakoming van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden, waaronder de 10% winstdelingsuitkering.

Oordeel

Heeft Nijssen een discretionaire bevoegdheid tot beperking van de winstdelingsuitkering?

De rechtbank neemt voor de beoordeling van de winstdelingsuitkering over 2016 als

uitgangspunt dat Nijssen en werknemer in 2002 daarover een regeling zijn overeengekomen, die tot 2017 ongewijzigd als arbeidsvoorwaarde is blijven bestaan. De winstdelingsregeling is over alle jaren van 2002 tot en met 2015 toegepast zonder enige discretionaire correctie daarop van de zijde van Nijssen. Het voorgaande houdt in dat tussen Nijssen en werknemer een bestendige gedragslijn is ontstaan. Het bestaan van een bestendige gedragslijn betekent niet dat daarvan nooit meer kan worden afgeweken. Het betekent wel dat partijen in hun onderlinge verhouding zich naar de eisen van redelijkheid en billijkheid hebben te gedragen. Dat betekent dat Nijssen best het persoonlijk functioneren of presteren van werknemer als criterium voor de beoordeling van de vraag of de winstuitkering ten volle zal worden uitgekeerd kan meewegen, maar dat Nijssen op een transparante wijze daarover met werknemer dient te communiceren, waarbij werknemer bovendien vooraf weet waar hij aan toe is en zich zodoende kan voorbereiden op een andere wijze van beoordelen van vaststelling van zijn winstuitkering. In dat kader constateert de rechtbank dat niet gebleken is dat Nijssen voorafgaand aan het jaar 2016, of voorafgaand aan de vaststelling van de jaarcijfers over dat jaar, aan werknemer heeft laten weten gebruik te willen gaan maken van haar discretionaire bevoegdheid om het persoonlijk functioneren bij de vaststelling van de hoogte van de winstdeling te betrekken. Bovendien heeft de raad van commissarissen niet het persoonlijk functioneren van werknemer aan de korting op de uitkering ten grondslag gelegd, maar maatschappelijke ontwikkelingen rondom bonussen en gebeurtenissen binnen de onderneming. Nijssen heeft naar het oordeel van de rechtbank de winstdelingsuitkering niet op deze wijze mogen beperken.

Is eenzijdige aanpassing van het brutosalaris en vervanging van de winstuitkeringsregeling toegestaan?

De winstdelingsuitkeringsregeling is ten minste 15 jaar tussen partijen van kracht geweest en toegepast. Daardoor is het een overeengekomen arbeidsvoorwaarde. Nijssen heeft eenzijdig een wijziging in de arbeidsovereenkomst doorgevoerd in de zin dat zij het brutomaandsalaris vanaf 1 januari 2017 heeft verhoogd en de winstdelingsregeling heeft vervangen door een provisieregeling. Dat Nijssen het initiatief heeft genomen tot het aanpassen of vervangen van de winstdelingsregeling en werknemer niet met die aanpassing akkoord is gegaan, betekent niet dat werknemer onder alle omstandigheden een wijziging zou kunnen tegenhouden. Zeker indien een winstdelingsregeling al meerdere jaren van toepassing is geweest is het goed denkbaar dat ofwel binnen de onderneming andere accenten worden gelegd ten aanzien van de strategische doelstellingen van de onderneming en de wijze waarop die doelstellingen worden nagestreefd ofwel buiten de onderneming maatschappelijke ontwikkelingen leiden tot andere accenten. Doorslaggevend zal hierbij echter zijn dat in vergelijking met de oude regeling het voor de werknemer in een nieuwe regeling mogelijk is een vergelijkbaar inkomen te verwerven. Alles bijeen genomen zijn naar het oordeel van de rechtbank de oude winstdelingsregeling en de nieuwe provisieregeling met elkaar vergelijkbaar. Onder die omstandigheden kon werknemer niet zijn toestemming aan het wijzigen van zijn arbeidsvoorwaarden weigeren en komt de rechtbank tot het oordeel dat met ingang van 2017 de arbeidsvoorwaarden van werknemer zijn gewijzigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:16169

Zaaknummer: C/09/545644 HA ZA 18-29

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: R.G. Verheij en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 6:248 BW en 7:611 BW