

RECHTSPRAAK

Gezien de reacties van werknemer mocht de directeur erop vertrouwen dat werknemer – na overdracht van werkgever in de vennootschap – welbewust heeft ingestemd met een andere loonafspraken waarin geen bonusregeling meer voorkwam, maar wel een verdubbeld vast salaris en daar bovenop dividenden uit zijn aandelenbelang.

Feiten

In 2006 is de werkgever (een eenmanszaak) opgericht door de directeur. Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst van 29 december 2008 is een bonusregeling opgenomen, inhoudende dat werknemer maandelijks een bonus ontvangt op basis van de gerealiseerde winst binnen de eenmanszaak. In de bonusregeling is verder – voor zover hier van belang – opgenomen dat werkgever gerechtigd is deze overeenkomst eenzijdig te beëindigen bij opheffing of verkoop van de eenmanszaak. Bij notariële akte van 4 februari 2013 is B.V. X opgericht. Vervolgens is werkgever ondergebracht in deze bv. Daarnaast is bij notariële akte van 4 februari 2013 B.V. Y opgericht. Werknemer is per 1 januari 2013 in dienst (getreden) van B.V. X. De directeur is via zijn holding (holding 1) 100% eigenaar van B.V. X en voor 51% van B.V. Y. Werknemer heeft via zijn holding (holding 2) per 4 februari 2013 een belang van 49% in B.V. Y gekregen. Na twee mislukte mediationtrajecten zijn partijen in diverse procedures met elkaar verward geraakt, waaronder een procedure waarin werknemer onder meer aanspraak maakte op de betaling van de bonus. In de onderhavige procedure heeft werknemer de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarnaast heeft werknemer de kantonrechter diverse nevenverzoeken gedaan, waaronder het verzoek om werkgever te veroordelen om de achterstallige bonus aan werknemer te voldoen. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen en werknemer in de gelegenheid gesteld het verzoek binnen de gestelde termijn in te trekken. Het meer of anders verzochte (lees: onder meer de nevenvordering van werknemer tot betaling van de bonus) wordt afgewezen. Werknemer verzoekt het hof deze beschikking te vernietigen voor zover het de afwijzing van het nevenverzoek inzake de bonus betreft en opnieuw rechtdoende werkgever te veroordelen tot betaling van € 32.666,90 bruto (2009 tot en met 2012) en € 80.651,54 bruto (2013 tot en met 9 augustus 2019) achterstallige bonus. Werknemer voert kort samengevat aan dat de bonusregeling van 2009 bij het overgaan van de werkgever naar B.V. X eveneens is overgegaan en nog steeds geldt. Werkgever voert kort samengevat aan dat de bonusregeling in 2013 is vervallen toen werkgever is ondergebracht in B.V. X. Het brutoloon van werknemer is toen ter compensatie (meer dan) verdubbeld en werknemer is (via zijn holding) voor 49% gaan

deelnemen in B.V. Y. Daarmee was de bonusregeling van de eenmanszaak ook geheel afgewikkeld, omdat werknemer in de jaren 2009 tot en met 2012 maandelijks een voorschot als bonus heeft gekregen en hij voor het restantbedrag van de bonus onder andere de substantiële loonsverhoging en het aandelenbelang kreeg. Een gedeelte van het bonusverzoek (betreffende de jaren 2009 tot en met 2013) is in ieder geval verjaard. Voorts is er volgens werkgever sprake van stilzwijgende instemming aan de zijde van werknemer en mocht hij erop vertrouwen dat werknemer had begrepen dat de bonusregeling in 2013 is beëindigd.

Oordeel

Ontvankelijkheid

Bij brief van 30 maart 2019 heeft werknemer de kantonrechter bericht gebruik te willen maken van de gelegenheid om zijn ontbindingsverzoek in te trekken. Bij brief van 31 maart 2019 heeft de griffier van de kantonrechter aan partijen bericht dat de procedure tussen werknemer en werkgever is ingetrokken. Werknemer is van mening dat de intrekking van 30 maart 2019 de appellabiliteit van de beslissing omtrent de nevenverzoeken, waaronder onderhavig nevenverzoek inzake de bonus, onverlet laat. Werkgever daarentegen is van mening dat werknemer niet-ontvankelijk dient te worden verklaard. Volgens hem heeft werknemer met zijn brief de hele procedure, dus ook alle met het verzoek verbonden nevenverzoeken, ingetrokken. Het hof is van oordeel dat, hoewel de kantonrechter de beslissing over de nevenverzoeken (waaronder de afwijzing van het nevenverzoek inzake de bonus) niet gesepareerd van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het dictum heeft opgenomen, uit de overwegingen in de bestreden beschikking zelf blijkt dat de kantonrechter afzonderlijk heeft geoordeeld over en beslist op de nevenverzoeken. Deze gelden onafhankelijk van eventuele intrekking van het ontbindingsverzoek. Het hof interpreteert de intrekkingbrief van werknemer voorts aldus – mede gezien de regel bovenaan de brief: ‘Onderwerp: Intrekken Ontbindingsverzoek’ – dat de intrekking alleen ziet op het ontbindingsverzoek en niet op de nevenverzoeken. De conclusie van het hof is dat de beslissingen omtrent de nevenverzoeken appellabel zijn en dat werknemer dus ontvankelijk is in zijn hoger beroep van de beslissing op onderhavig nevenverzoek.

Bonusregeling

Allereerst blijkt uit de tekst van de bonusregeling dat die regeling expliciet geldt voor de eenmanszaak, gezien het fiscale regime dat is afgestemd op een eenmanszaak en ook gezien de passage ‘Werkgever is gerechtigd deze overeenkomst eenzijdig te beëindigen in de volgende situaties: (...) Bij opheffing of verkoop van de eenmanszaak werkgever’. Daarnaast heeft de directeur per e-mail van 13 januari 2010 aan werknemer een conceptarbeidsovereenkomst doen toekomen, waarin het dienstverband van werknemer werd gecontinueerd voor de duur van een jaar. In artikel 5 van deze overeenkomst is een bonusregeling opgenomen die expliciet vermeldt dat de bonusregeling komt te vervallen indien werkgever besluit de bedrijfsactiviteiten onder te brengen in een vennootschap en dat er ter compensatie van de bonusregeling een aandelengerelateerde beloning zal komen.

Partijen hebben deze arbeidsovereenkomst weliswaar nimmer ondertekend, maar onweersproken is dat deze correspondentie heeft plaatsgevonden. Ook is onweersproken dat het enige verschil met de (wel getekende) arbeidsovereenkomst van 29 december 2008 het geciteerde artikel 5 over (het verval van) de bonusregeling is. Bovendien blijkt uit e-mailcorrespondentie in 2014 tussen onder meer de directeur en werknemer dat 2014 financieel kennelijk een goed jaar is geweest voor werkgever. Het reeds in 2010 gecommuniceerde voornemen aangaande een andere wijze van beloning voor werknemer in een nieuwe vennootschapsrechtelijke structuur, te weten ter compensatie van de bonus een (verdubbeld) salaris gelijk aan het salaris van de directeur en een aandelenbelang, is blijkens deze e-mailcorrespondentie ook geëffectueerd in 2014. Anders dan door werknemer betoogd, blijkt uit deze correspondentie juist niet dat partijen hiernaast nog andere afspraken, bijvoorbeeld over de voormalige bonusregeling bij de eenmanszaak, hadden gemaakt. Gezien de reacties van werknemer is het hof van oordeel dat de directeur erop mocht vertrouwen dat werknemer welbewust heeft ingestemd met de andere loonafpraak – waarin geen bonusregeling meer voorkwam, maar wel een verdubbeld vast salaris en daar bovenop dividenden uit B.V. Y na de overdracht van de eenmanszaak in de vennootschap. Het hof concludeert dat werknemer vanaf de overgang van de eenmanszaak in de vennootschap in 2013 geen aanspraak (meer) kan maken op de bonusregeling (volgens werknemer ten bedrage van € 80.651,54). Voor zover werknemer over de jaren 2009 tot en met 2013 al aanspraak kon maken op de bonusregeling (volgens werknemer ten bedrage van € 32.666,50), zijn de verzoeken van werknemer voor wat betreft deze jaren door tijdsverloop verjaard op grond van artikel 3:308 BW. Het hof wijst alle verzoeken van werknemer in hoger beroep af en bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3925

Zaaknummer: 200.279.758_01

Rechters: R.R.M. de Moor, J.F.M. Pols en D.J.B. de Wolff

Advocaten: S.A. Kaper en H.J.M. Smelt

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:662 BW