

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op een bonus over 2019 en 2020. Over 2019 is geen toezegging gedaan voor een aanvullende bonus. Voor 2020 gold een hernieuwde bonusregeling, maar die diende nog nader te worden uitgewerkt. Het ligt in lijn der verwachting dat daarbij een bestendige gedragslijn is gevolgd, zodat werknemer niet aan de voorwaarden voor verkrijgen van de bonus voldoet.

Feiten

Bemog Projectontwikkeling B.V. (hierna: Bemog) is een middelgrote projectontwikkelaar. Werknemer is per 1 januari 2016 bij Bemog in dienst getreden als adjunct directeur. In de in dit kader gesloten arbeidsovereenkomst is de bij Bemog bestaande bonusregeling uit 2006 op werknemer van toepassing verklaard. Deze bonusregeling is met ingang van 1 januari 2017 herzien. Per 1 februari 2018 is werknemer benoemd als directeur, waarna op hem de MT-bonusregeling d.d. 31 augustus 2017 (hierna te noemen: de MT-regeling) van toepassing is geworden. Daarna zijn aan werknemer meerdere voorstellen gedaan voor een andere bonusregeling, maar die heeft hij niet geaccepteerd. Op 31 maart 2020 heeft werknemer een hernieuwd voorstel voor een bonusregeling ontvangen. Werknemer heeft de hernieuwde regeling op 3 april 2020 ondertekend. De bonus over 2019 (€ 45.329 bruto) is in juli 2020 aan werknemer uitbetaald. Kort na die uitbetaling, namelijk op 29 juli 2020, heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Bemog opgezegd per 1 september 2020. In het kader van de bij mediation gemaakte afspraken vordert werknemer onder meer de betaling van een bedrag van € 134.754,45 bruto voor de bonusbetaling over 2019 en een bedrag van € 218.234,65 bruto voor de bonusbetaling over 2020.

*Oordeel**Bonus over 2019*

Ten eerste ligt de vraag voor of werknemer over het jaar 2019 naast de reeds over dat jaar aan hem betaalde bonus aanspraak kan maken op een aanvullende bonus. Werknemer meent op grond van de eisen van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW aanspraak te kunnen maken op die aanvullende bonus en voert daartoe aan dat de hernieuwde regeling in eerste instantie met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 zou gelden. Bemog betwist dat zij over 2019 nog een aanvullende bonus aan werknemer verschuldigd is. Zij stelt zich op het standpunt dat juist steeds is benadrukt dat over 2019 de MT-regeling had te gelden en aan eiser geen toezegging is gedaan over een aanvullende bonus over 2019. De kantonrechter is

van oordeel dat werknemer over het jaar 2019 geen aanspraak kan maken op een aanvullende bonus. Werknemer verwijst ter onderbouwing van de door hem gestelde toezegging uitsluitend naar zijn geciteerde e-mail van 4 maart 2020. Volgens werknemer kan uit het feit dat Bemog de gang van zaken in het latere e-mailverkeer niet heeft weersproken worden afgeleid dat de toezegging inderdaad is gedaan, maar hij miskent hiermee dat Bemog eerder die dag per e-mail het standpunt van werknemer dat over 2019 een separate bonus wordt overeengekomen uitdrukkelijk heeft weersproken door aan werknemer te melden dat dit niet is afgesproken en dat (alleen) is afgesproken dat Bemog hierop na de AvA zal terugkomen. Gelet hierop is het feit dat Bemog niet meer heeft gereageerd op de e-mail van werknemer volstrekt onvoldoende om ervan uit te gaan dat inderdaad sprake is van de door werknemer gestelde toezegging. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat van een dergelijke toezegging geen sprake is geweest. Zodoende wordt de vordering over de bonus over 2019 afgewezen.

Bonus over 2020

De vraag is vervolgens of werknemer aanspraak kan maken op een bonus over 2020. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij over 2020 uit hoofde van de hernieuwde regeling recht heeft op een bonus van € 218.234,65 bruto. Volgens werknemer heeft Bemog door het toesturen van de hernieuwde regeling namelijk een voldoende concreet aanbod gedaan dat de essentialia van de overeenkomst behelst en is met de aanvaarding van dat aanbod op 3 april 2020 door werknemer een overeenkomst tot stand gekomen, die Bemog zal moeten nakomen. Daarbij meent werknemer dat hij als 'goodleaver' in de zin van die regeling moet worden beschouwd en over het gehele jaar 2020 aanspraak kan maken op een bonus, ook al is hij per 1 september 2020 uit dienst getreden. Bemog betwist dat er een overeenkomst met werknemer tot stand is gekomen. Zij stelt zich op het standpunt dat de hernieuwde regeling slechts een akkoord op hoofdlijnen betreft dat nog nader uitgewerkt diende te worden. De kantonrechter is van oordeel dat met de ondertekening van de hernieuwde regeling door werknemer inderdaad een overeenkomst tussen partijen tot stand is gekomen. In de hernieuwde regeling staan de essentialia van de nieuwe bonusregeling concreet vermeld en die regeling kan naar het oordeel van de kantonrechter dan ook als een aanbod in de zin van artikel 6:217 BW worden beschouwd. Het feit dat er tussen partijen een overeenkomst tot stand is gekomen betekent echter niet zonder meer dat werknemer over het jaar 2020 uit hoofde van de hernieuwde regeling aanspraak kan maken op een bonus. Aangenomen moet namelijk worden dat binnen Bemog inderdaad sprake is van de door Bemog gestelde bestendige gedragslijn. Weliswaar heeft werknemer deze bestendige gedragslijn betwist, maar werknemer heeft ter zitting beaamd dat binnen Bemog wel degelijk van een dergelijke gedragslijn sprake is. Deze gedragslijn valt ook af te leiden uit de per 1 januari 2017 herziene bonusregeling en de MT-regeling, waarin telkens duidelijk vermeld staat dat de bonus uitsluitend wordt uitbetaald aan de medewerkers/MT-leden die op dat moment – het moment van uitbetaling van de bonus – nog in dienst zijn bij Bemog. Uit de tekst van de hernieuwde regeling kan naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk worden afgeleid dat deze regeling nog nader diende te worden uitgewerkt. Gelet op de bij Bemog geldende

bestendige gedragslijn ligt het in de lijn der verwachting dat daarbij dan inderdaad was vermeld dat werknemer uitsluitend aanspraak zou kunnen maken op een bonus, indien hij ten tijde van de uitbetaling daarvan nog in dienst bij Bemog zou zijn, althans op zijn minst het hele jaar waarop de bonus betrekking heeft, in dienst moet zijn geweest. Werknemer betoogt nog dat dit niet het geval is, omdat in de hernieuwde regeling is gekozen voor de constructie van 'good- en badleaver' en dat met die constructie bedoeld is om af te wijken van de bestendige gedragslijn, maar de kantonrechter gaat niet in dit betoog mee. Nu werknemer in de loop van 2020 bij Bemog vertrok en in 2021 niet meer in dienst was van Bemog, en dus ook niet op het moment dat de bonus over 2020 zou worden uitbetaald, kan hij geen aanspraak maken op een bonus over 2020.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:305

Zaaknummer: 10001477 \ CV EXPL 22-2507

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: C.M. van der Velden-Rijnsburger en C.C.H. Wiekeraad

Wetsartikelen: