

RECHTSPRAAK

Onvoldoende is onderbouwd dat aan werknemer – naast de overeengekomen bonus – een separate bonus zou worden betaald. Op grond van redelijkheid en billijkheid kan werknemer over het jaar dat hij uit dienst treedt evenmin aanspraak maken op de bonus.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden van Bemog. Daarin is een bonusregeling van toepassing verklaard uit 2006. Per 1 januari 2017 is deze herzien. Per 1 januari 2018 is werknemer gepromoveerd. Op hem werd toen toepasselijk de bonusregeling die gold voor leden van het managementteam (verder: de MT-regeling). Eind 2019 zijn gesprekken gestart over een nieuwe bonusregeling. In dat kader hebben partijen op 27 februari 2020 met elkaar gesproken. Dat gesprek is gevolgd door een mailwisseling tussen partijen, waarin werknemer o.a. heeft gesteld dat over de geleverde prestaties in 2019 een separate bonus wordt overeengekomen, hetgeen door Bemog is betwist (het zou worden voorgelegd aan de ava en er zou later op worden teruggekomen). Vervolgens is er een voorstel voor een nieuwe bonusregeling ontwikkeld, die is vastgelegd in een brief d.d. 30 maart 2020 aan werknemer. Werknemer heeft de brief – net als Bemog – voor akkoord getekend. Medio 2020 is de bonus voor 2019 conform de MT-regeling uitbetaald. Op 29 juli 2020 heeft werknemer het dienstverband opgezegd. Dat is vervolgens geëindigd per 1 september 2020. Werknemer heeft een (aanvullende) bonus over 2019 en 2020 gevorderd. De vorderingen zijn in eerste aanleg afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het verwijt van werknemer aan Bemog is dat een extra bonus over 2019 is toegezegd, maar die toezegging niet is nagekomen. In het licht van de weerspreking én in het licht van de duidelijke reactie (Bemog legt het voor aan de ava en komt er dan op terug) kan geen betekenis worden toegekend aan het feit dat Bemog in de mailwisseling daarna niet meer heeft gereageerd op de, latere, opmerking van werknemer. Het standpunt van Bemog was duidelijk en uit het enkel niet herhalen daarvan kan bezwaarlijk worden afgeleid dat zij dat toen heeft laten varen. De uitleg die werknemer verder geeft aan het gebruikte woord ‘daarnaast’ komt erop neer dat Bemog zou hebben ingestemd met een ‘separate bonus’ over 2019. Die uitleg wordt niet gevolgd. Bemog heeft gemotiveerd weersproken dat de gestelde toezegging is gedaan. Tot een nadere onderbouwing van zijn standpunt door werknemer heeft dat niet geleid. Van het bestaan van de toezegging kan, bij gebreke van voldoende onderbouwing, daarom niet worden uitgegaan. Over de met ingang van 1 januari 2020

geldende bonusregeling zijn de afspraken gemaakt die vastliggen in de, door partijen voor akkoord getekende, brief van 30 maart 2020. Bemog heeft zich beroepen op een in haar bedrijf bestaande bestendige gebruikelijke gedragslijn die inhoudt dat op uitbetaling van een bonus slechts recht heeft wie op het moment van de (gebruikelijke) uitbetalingsdatum nog in dienst is. Bemog doet daarbij een beroep op redelijkheid en billijkheid, het is immers niet vastgelegd in voornoemde brief. Het hof oordeelt dat uit de brief blijkt dat deze ziet op de 'hoofdlijnen' van de nieuwe bonusregeling. In de eerdere bonusregeling stond uitdrukkelijk dat de bonus uitsluitend wordt uitbetaald bij in dienst zijn bij Bemog. Met het (onderling verband tussen) het hoofdlijnenkarakter van de brief van 30 maart 2020, de met werknemer eerder overeengekomen betalingsclausule en de uit die clausule en de uitbetalingsknip in de nieuwe bonusregeling blijkende incentive voor een langdurig dienstverband, is gemotiveerd onderbouwd dat de betalingsclausule ook onderdeel is van de per 1 januari 2020 geldende bonusregeling. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1768

Zaaknummer: 200.326.575/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, C.W. Inden en J.H. Kuiper

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

Wetsartikelen: 6:248 BW en 7:611 BW