

Flexibele beloning Is uw bonus variabel?

DOOR CAROLIEN SONNEVELD EN WINANDA TER AVEST

Steeds vaker ontvangen werknemers naast hun vaste salaris een flexibele beloning, bijvoorbeeld een dertiende maand, een winstdelingsregeling of een bonus. Anders dan de winstdeling en de dertiende maand is de bonus veelal afhankelijk van de prestaties van de werknemer. Regelmatisch leidt deze vorm van flexibele beloning tot discussies tussen werkgever en werknemer. Waar moet de P&O'er nu rekening mee houden bij bonusregelingen?

In de wet is niets geregeld over flexibele beloningen. Daarom moet gekeken worden naar wat de rechtspraak hierover stelt. Een werkgever heeft de vrijheid om te bepalen of, aan wie en welke bonus wordt toegekend, bij voorkeur aan de hand van een toetsbaar beleid.¹ Wel moet de werkgever rekening houden met de grenzen van goed werkgeverschap. Ontvangt een werknemer jarenlang structureel een bonus, dan kan de bonus stilzwingend een onderdeel zijn gaan vormen van de beloning. Het is dan ook raadzaam de voorwaarden waaronder aanspraak kan worden gemaakt op een bonus duidelijk vast te leggen in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsvoorwaardenbeleid.

Onduidelijke bonusregeling

Vaste rechtspraak is dat bij onenigheid over de uitleg van de bonusregeling, de inhoud daarvan wordt bepaald door de zin die partijen in de ge-

ven omstandigheden over en weer redelijkerwijs mochten toekennen aan de regeling én door hetgeen zij redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Dit is onlangs nog eens expliciet bevestigd door het Hof Den Bosch² in een zaak waarbij partijen van mening verschilden over de uitleg van het begrip 'bruto-winst'. Het Hof oordeelde verder dat een werknemer recht heeft op inzage in de boeken om vast te kunnen stellen of de winst juist is bepaald.

Tussentijdse beëindiging dienstverband

De P&O'er zal vaak bij het einde van een arbeidsovereenkomst geconfronteerd worden met discussies over de uitbetaling van de bonus. Dit omdat bij veel bonusregelingen de uitbetaling afhankelijk is gesteld van de voorwaarde dat de werknemer op een bepaalde datum van enig jaar in dienst moet zijn. Het stellen van deze voorwaarde is toegestaan³, maar moet wel duidelijk zijn omschreven en tussen partijen zijn overeengekomen. Uit de rechtspraak blijkt namelijk dat de bonus bij tussentijdse beëindiging, voor een evenredig deel van het jaar verschuldigd is, tenzij uit een overeenkomst anders blijkt.⁴ Uit de vermelding in de arbeidsovereenkomst dat de bonus pas aan het einde van het dienstjaar wordt uitbetaald, kan volgens de kantonrechter te Amsterdam niet



Prestaties werknemer bepalen bonus

worden afgeleid dat de aanspraak bij tussentijdse beëindiging vervalt. Dit was wel bepaald in het personeelsreglement maar had volgens de kantonrechter geen bindende status.⁵

Ook de kantonrechter te Rotterdam⁶ concludeerde dat de werknemer recht had op een pro rata te berekenen bonus. In de bonusregeling was bepaald dat de werknemer recht had op een bonus indien hij in een kalenderjaar tweemaal zijn bruto jaarsalaris had omgezet inclusief 20 procent werkgeverslasten. De werknemer trad na acht maanden uit dienst en meende dat hij pro rata aanspraak kon maken op een bonus. De kantonrechter was van mening dat indien de werkgever had willen bedingen dat de werknemer in ieder geval tweemaal een bruto jaarloon had moeten omzetten ook al is hij niet het gehele jaar werkzaam, hij dit dan duidelijk in de bonusregeling had moeten opnemen.

Tijdig vaststellen doelstellingen

De werkgever moet niet alleen zorgen voor een duidelijke

regeling, hij is ook verantwoordelijk voor het vastleggen van de doelstellingen die gelden als voorwaarde voor het toekennen van een bonus, Hof Den Bosch 15 januari 2008.⁷ De werknemer had op grond van zijn arbeidsovereenkomst recht op een bonus van maximaal 20 procent van zijn jaarsalaris indien hij zijn doelstellingen haalde. De doelstellingen werden steeds aan het begin van het jaar vastgesteld. Anders dan in de voorgaande jaren wilde de werkgever de doelstellingen voor het jaar 2004 uitsluitend relateren aan de omzet van de afdeling van werknemer. Het hof oordeelde dat de doelstellingen die gelden voor de toe te kennen bonus tijdig moeten worden vastgesteld, zodat de werknemer tijdig weet wat van hem wordt verwacht, wil hij recht kunnen doen gelden op de bonus. Ook als geen overeenstemming wordt bereikt moet de werkgever dit tijdig, maar na redelijk overleg en volgens goed werkgeverschap, doen. Het laten voortbestaan van onzekerheid over de te behalen doelstellingen tot bijna het einde van het kalenderjaar is in

In elk nummer van *P&Oactueel* behandelt een gerenommeerd advocatenkantoor op deze pagina een actueel thema op het terrein van arbeids- of sociale-zekerheidsrecht.

strijd met goed werkgeverschap.

Conclusie

De werkgever heeft een zekere vrijheid ten aanzien van het beloningsbeleid. Wel moeten de voorwaarden en de doelstellingen die gelden voor het toekennen van een bonus duidelijk worden vastgelegd. Doet de werkgever dat niet, dan loopt hij het risico dat de bonus helemaal niet zo variabel is.

Carolien Sonneveld en Winanda ter Avest zijn werkzaam bij Legal at Work, arbeidsjuristen te Apeldoorn.

Verwijzingen

1. Kantonrechter Amsterdam 30 juli 1998, JAR 1998/231 en kantonrechter Heerlen 22 maart 2006 LJN AW5263
2. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 februari 2008, LJN BC4981
3. Gerechtshof Amsterdam 19 februari 2004, JAR 2004/81
4. Kantonrechter Amsterdam 19 december 2007
5. Kantonrechter Amsterdam 19 december 2007
6. Kantonrechter Rotterdam 27 juni 2007
7. Hof 's Hertogenbosch 15 januari 2008, LJN BC2184

MEER INFORMATIE:
www.legalatwork.com

Tips

- Leg het bonusbeleid schriftelijk vast.
- Formuleer de voorwaarden helder en duidelijk.
- Laat de werknemer het document voor akkoord ondertekenen.
- Stel jaarlijks de te behalen doelstellingen vast.
- Houd vast aan het beleid om willekeur te voorkomen.