

Bonus: een extra incentive voor de werknemer of extra last voor de werkgever?

Het woord 'bonus' lijkt tegenwoordig een van de meest impopulaire woorden te zijn. Toch ontkomt de werkgever er niet altijd aan om een werknemer naast een regulier vast salaris, ook een variabel salaris, 'bonus' aan te bieden. In dit artikel wordt ingegaan op drie bonusvarianten en de wijze waarop deze kunnen worden geformuleerd in een arbeidsovereenkomst.

Drie soorten bonus

In hoofdlijnen zijn er drie soorten bonussen te onderscheiden. Ten eerste de bonus die de werknemer ontvangt vanwege het feit dat hij de arbeidsovereenkomst aangaat. Ten tweede de tevoren overeengekomen bonus die de werkgever bereid is te betalen indien de arbeidsovereenkomst eindigt. Ten derde de zogenaamde reguliere bonus die veelal afhankelijk is van het functioneren van de werknemer.

Algemene vuistregels

De volgende vuistregels zijn van belang bij het vastleggen van een bonus in een arbeidsovereenkomst. Met name de bedoeling van partijen dient zo helder mogelijk te worden beschreven. Dat kan door in de arbeidsovereenkomst of in een afzonderlijk bonusreglement de uitgangspunten voor de toekenning van de bonus te beschrijven en het doel dat daarmee wordt beoogd. Voorbeelden hiervan zijn dat de bonus een middel is om de werknemer aan de onderneming te binden, het realiseren van bepaalde ondernemingsdoelen of anderszins. Uit de praktijk blijkt dat discussies over de

hoogte van een bonus vaak het gevolg zijn van het niet goed in een arbeidsovereenkomst (of daarbij behorende correspondentie) vastleggen van de bedoeling van partijen bij het afspreken van de bonusregeling. Andere vuistregels komen aan de orde bij de behandeling van de drie soorten bonussen.

De sign-on bonus

Soms, wanneer de werkgever een bijzonder belang heeft bij indiensttreding van een werknemer, is de werkgever bereid om op voorhand een al dan niet onvoorwaardelijke eenmalige bonus te betalen. Het is van belang om bij een dergelijke bonus (ook wel sign-on bonus of tekenbonus genoemd) het eenmalige karakter daarvan uitdrukkelijk te benoemen in de arbeidsovereenkomst of in de brief waarin de bonus wordt toegekend. Daarnaast is het zinvol om uitdrukkelijk op te nemen dat deze bonus nooit wordt meegenomen bij de vaststelling van factor B van de kantonrechttersformule. Dit is de formule op grond waarvan een beëindigingsvergoeding wordt vastgesteld. Een vaste en regelmatig uitgekeerde –reguliere– bonus wordt in de regel meegenomen bij de bepaling van factor B. Tenslotte is het denkbaar om, los van het eenmalige karakter van deze bonus, de bonus in delen over een langere periode uit te keren. Gedacht kan worden aan het in vier gelijke delen van de bonus betalen over een periode van een jaar. Zaak is dan wel dat bij iedere uitkering duidelijk is waarom een betaling wordt gedaan, bijvoorbeeld door dit uitdrukkelijk in de salarisstrook op te nemen en schriftelijk per brief te bevestigen.

De vertrekbonus

Met name in de hogere managementposities wordt op voorhand afgesproken welke bonus zal worden betaald als de arbeidsovereenkomst eindigt. Ook hierbij is aan te raden om in de arbeidsovereenkomst (zo nodig uitgebreid) op te nemen, waarom deze bereidheid er is. Ervaring leert dat dergelijke bonussen vaak veel aanleiding geven tot discussies waar uiteindelijk de rechter aan te pas moet komen. De belangrijkste reden hiervoor is vaak dat onvoldoende duidelijk is beschreven waarom een vertrekbonus wordt aangeboden. Indien de arbeidsovereenkomst dan eindigt om redenen die niet aansluiten bij de in de arbeidsovereenkomst beschreven reden voor toekenning, ligt een discussie al snel voor de hand. Vaker komt het voor dat onduidelijkheid bestaat over de hoogte van de vertrekbonus. Een reden kan zijn dat de emolumenten die moeten worden meegenomen bij de berekening van een vertrekbonus, onvoldoende of zelfs niet zijn beschreven. Bewoordingen uit de praktijk zijn dat de vertrekbonus gelijk is aan twaalf maal het laatstverdiende maandsalaris inclusief alle daarbij behorende emolumenten. De vraag rijst dan al snel of onder emolumenten ook de pensioenpremie, bijdrage levensloop, onkostenvergoeding, ziektekostenverzekering moet worden verstaan en meegenomen. Indien er redenen zijn om een vertrekbonus op voorhand af te spreken, verdient het aanbeveling om een vast bedrag af te spreken zodat er geen onduidelijkheid is over de hoogte van het bedrag. Het is daarnaast gebruikelijk om de

hoogte van de vertrekbonus afhankelijk te stellen van het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Is de werknemer na een lang dienstverband elders in dienst getreden en eindigt de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever onverwacht na korte tijd, dan kan dat aanleiding zijn om een hogere vergoeding toe te kennen dan indien de arbeidsovereenkomst na vijf jaar eindigt. Uiteraard dient bij de voorwaarden voor toekenning van een vertrekbonus te

nemen wanneer de vertrekbonus zal worden betaald.

De 'reguliere' bonus

De 'reguliere' bonus, vaak afhankelijk van het functioneren van de werknemer, is vaker terug te vinden in arbeidsovereenkomsten dan de hiervoor beschreven bonussen. Ook voor deze bonus geldt, dat de redenen voor het aanbieden duidelijk dienen te worden beschreven, alsmede de voorwaarden waaronder

in de bonusregeling op te nemen dat iedere aanspraak op een bonus vervalt, indien de werknemer niet in dienst is op het moment waarop de bonus wordt uitgekeerd.

Discretionaire bevoegdheid uitgebreid?

Onderzoek wijst uit dat steeds meer werkgevers een ruimere discretionaire bevoegdheid (zouden) willen in het kader van de toekenning van een reguliere bonus. Een discretionaire bevoegdheid kan met zich meebrengen dat de werkgever onder bepaalde omstandigheden vrij is te bepalen dat een bonus niet wordt uitgekeerd. Van dit middel kan niet grenzeloos gebruik worden gemaakt. Een werknemer die goed functioneert en die op grond van de bonusregeling aanspraak heeft op een bonus, heeft hier recht op indien de werkgever andere werknemers onder dezelfde omstandigheden wel een bonus toekent. De discretionaire bevoegdheid houdt in dat de werkgever bijvoorbeeld in tijden van financiële malaise eenvoudiger kan beargumenteren waarom de bonus niet (volledig) wordt uitgekeerd dan als deze bevoegdheid niet zou zijn opgenomen in de bonusregeling. Het gebruikmaken van een discretionaire bevoegdheid sorteert meer effect indien de werkgever gedurende het jaar heldere (lees ook schriftelijke) signalen geeft aan werknemers, waaruit blijkt dat sprake is van omstandigheden die leiden tot het niet toekennen van de bonus door gebruikmaking van deze bevoegdheid. Het is denkbaar dat in het huidige economische klimaat meer werkgevers met succes een bonus zouden kunnen weigeren indien zij de discretionaire bevoegdheid in de bonusregeling zouden hebben opgenomen.

Mr. K. (Katja) van Kranenburg-Hanspians
Arbeidsrecht

T +31 (0) 20 - 3016 402

E katja.vankranenburg@cms-dsb.com

"Uit de praktijk blijkt dat discussies over de hoogte van een bonus vaak het gevolg zijn van het niet goed in een arbeidsovereenkomst (of daarbij behorende correspondentie) vastleggen van de bedoeling van partijen bij het afspreken van de bonusregeling."

worden opgenomen dat de bonus niet wordt uitgekeerd indien sprake is van ontslag op staande voet of indien de beëindiging te wijten is aan de werknemer. Om deze bewoordingen wat meer handen en voeten te geven, kunnen een paar voorbeelden worden gegeven van verwijtbaar gedrag. Denk daarbij aan het niet handelen naar de instructie van de werkgever; het uitblijven van bepaalde (zo concreet mogelijk beschreven) resultaten; en disfunctioneren. Ten slotte geldt dat voorkomen moet worden dat een werknemer bij vertrek aanspraak maakt op een vertrekbonus en op een vergoeding op grond van de kantonrechtersformule. Dat kan worden ondervangen door bij de vertrekbonus op te nemen dat indien de rechter een vergoeding op grond van deze formule toekent, dat deze vergoeding in mindering wordt gebracht op de contractuele vertrekbonus. Dat betekent dat het zaak is om in de arbeidsovereenkomst op te

zal worden uitgekeerd. Vaak bestaat een reguliere bonus uit verschillende wegingsfactoren: het resultaat van de onderneming en van de afdeling en het functioneren van de individuele werknemer. Wederom om discussies achteraf te vermijden en om een transparant beloningssysteem te kunnen hanteren, wordt aangeraden om meetbare doelstellingen te beschrijven. Ervaring leert dat het eveneens aan te raden is om een rekenvoorbeeld in een bonusregeling op te nemen ter verduidelijking. Een goede bonusregeling valt en staat met het regelmatig evalueren van het functioneren van de werknemer en met het daadwerkelijk vastleggen van deze evaluatie. Alleen dan is het mogelijk om (bij en door de rechter) vast te stellen dat een werknemer onvoldoende functioneert en daardoor geen aanspraak heeft op de (volledige) bonus. Los van dit alles is het aan te bevelen om de bonus ieder jaar op een vast moment uit te keren en