

RECHTSPRAAK

Uitleg bonusregeling. Aanspraak op bonus na ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.*Feiten*

Werknemer is van 1 november 1985 tot 15 november 2022 in dienst geweest van werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een bonusregeling opgenomen. Van 2018 tot en met 2021 heeft werknemer aanzienlijke bonusbedragen uitgekeerd gekregen. Werknemer is op 25 februari 2022 op non-actief gesteld. De arbeidsovereenkomst is per 15 november 2022 ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Op 2 februari 2023 heeft werknemer werkgeefster gemaild dat die maand de bonus over 2022 zou moeten worden uitbetaald. Werknemer heeft verzocht om toezending van de berekening van de bonus. Werkgeefster heeft per e-mail van 20 februari 2023 laten weten niet tot uitbetaling van de bonus over 2022 te zullen overgaan. Werknemer vordert onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling aan werknemer van de pro-ratabonus over 2022 voor de periode 1 januari 2022 tot en met 15 november 2022, te berekenen conform de berekenwijze van de voorgaande jaren op basis van de omzet zoals die blijkt uit de cijfers over 2022, onder overlegging van een transparante en expliciete berekening, althans de bonus vast te stellen op € 90.000 bruto, € 75.000 bruto of een ander bedrag.

Oordeel

In de bonusregeling is bepaald dat werknemer recht heeft op een bonus bij het behalen van omzettargets. Volgens de bonusregeling stelt werkgever jaarlijks na overleg met werknemer een omzetstaffel vast. Werknemer heeft volgens de tekst van de bonusregeling geen aanspraak op een bonus indien hij 75% of meer van het boekjaar (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geweest, en in geval van einde van de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden. De bonus wordt pro rata vastgesteld in geval van (partiële) arbeidsongeschiktheid van minder dan 75% van het boekjaar en ingeval de arbeidsovereenkomst voor het einde van het boekjaar eindigt (anders dan vanwege een dringende reden). Werknemer voert aan dat uit deze tekst blijkt dat de bonusregeling geen uitzondering kent bij op non-actiefstelling of ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstige verwijtbaarheid. Volgens werkgeefster moet in de bonusregeling ook worden gelezen dat er geen aanspraak op een bonus bestaat indien de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De kantonrechter is het met werknemer eens dat in de bonusregeling zelf geen andere uitzonderingen zijn geformuleerd voor de aanspraak op een bonus dan arbeidsongeschiktheid en een einde van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden. Niet gesteld of

gebleken is dat over de inhoud van de bonusregeling is onderhandeld. Indien werkgeefster wilde overeenkomen dat de bonus niet alleen niet verschuldigd zou zijn in geval van een einde van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden, maar ook niet in geval van een einde wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, dan had zij dit expliciet moeten opnemen in de bonusregeling. Dit betekent dat werknemer op grond van de overeengekomen bonusregeling aanspraak heeft op een bonus over 2022, nu hij voldoet aan de gestelde voorwaarden. Het beroep op de overeengekomen bonusregeling wordt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar geacht. Werknemer heeft over 2023 recht op een bonus van € 74.288 bruto te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9211

Zaaknummer: 10575063\CV EXPL 23-2484

Rechters: Zander

Advocaten: S.J.A. Jansen, A. Birkhoff en S.S. Wahab

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:677 BW en 6:248 lid 2 BW