

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder meent dat hij recht heeft op een jaarlijkse bonus van 33% van de bedrijfswinst. Hoewel het dossier ook omstandigheden bevat die op de mogelijkheid wijzen van het bestaan van zo'n afspraak, ziet de rechtbank toch onvoldoende aanknopingspunten.

Feiten

Soho Produce Coöperatie U.A. (hierna: Soho) is een groothandel in groente en fruit en is op 1 november 2012 opgericht door werknemer en MPL, een Canadese kasgroenteteler. MPL wordt bestuurd door X. Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst, aangegaan per 1 april 2013, werkzaam als statutair bestuurder bij Soho. In het op 1 mei 2013 aan deze arbeidsovereenkomst toegevoegde addendum staat dat werknemer jaarlijks een managementbonus van 22% ontvangt die is gebaseerd op de positieve financiële bedrijfsresultaten. Op 1 april 2013 is ook Y als sales manager bij Soho in dienst getreden. In zijn arbeidsovereenkomst is een managementbonus van 11% opgenomen. Begin 2019 is ook Z aan het managementteam toegevoegd. Op 21 en 23 mei 2019 hebben werknemer en X per e-mail gecorrespondeerd over een bonuspool en de uit te betalen bonussen over 2019, 2020, 2021 en 2022, waarbij partijen het niet eens werden met elkaar. Bij e-mail van 23 mei 2019 heeft X aan werknemer een compromis voorgesteld. Eind 2020 hebben Soho en Y bij vaststellingsovereenkomst besloten dat Y per 1 april 2021 uit dienst zal treden. Werknemer heeft vervolgens de Chief Administrative Officer bij MPL gevraagd hem te bevestigen dat hij over het jaar 2020 recht heeft op een bonus van 22% en vanaf het jaar 2021 op een bonus van 33%. Bij e-mail van 29 januari 2021 heeft de Chief Administrative Officer bij MPL aan werknemer geschreven dat de bonuspool die voorheen gedeeld werd met Y vanaf 2021 naar hem zal terugkeren. In juni 2022 heeft werknemer een bonus ontvangen over 2021 van € 200.183,94 bruto. Op 1 augustus 2023 heeft Soho een bedrag van € 25.000 netto aan werknemer betaald. Op 15 december 2023 heeft Soho een bruto bedrag van € 313.091,82 aan werknemer betaald. In onderhavige procedure vordert werknemer onder meer dat de rechtbank voor recht verklaart dat hij op grond van de arbeidsovereenkomst jaarlijks recht heeft op een bonus gelijk aan 33% van het in dat jaar door Soho betaalde resultaat. Verder vordert werknemer dat Soho wordt veroordeeld tot betaling van het onbetaald gebleven deel aan bonus over 2022, vermeerderd met de wettelijke rente van 50% en met aftrekking van de reeds aan hem betaalde bedragen. Soho betwist dat sprake is van een overeenkomst op basis waarvan werknemer recht heeft op een bonus van 33%.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. De e-mail van 29 januari 2021 is onvoldoende om de door werknemer gestelde overeenkomst vast te stellen. Naar het oordeel van de rechtbank kan hieruit niet worden afgeleid dat met ‘the pool previously shared with Y’ de bonus van Y van 11% werd bedoeld. Soho heeft aangevoerd dat er de wens was een vierde persoon toe te voegen aan het managementteam van Soho voor wie een percentage werd gereserveerd in de vorm van een bonuspool. De e-mailcorrespondentie van 23 mei 2019 bevestigt dat sprake was van een zogenoemde bonuspool die, als deze niet werd gebruikt, werd verdeeld tussen werknemer, Y en Z. Werknemer heeft ter onderbouwing van de gestelde overeenkomst verder een transcriptie en een geluidsopname overgelegd van een videomeeting van 30 mei 2022. Ook dit is onvoldoende om de gestelde afspraak te kunnen vaststellen. Uit dit transcript blijkt immers alleen de wens van werknemer voor de bonus van 33%, maar niet dat zo’n bonus door Soho aan hem is toegekend. Het door werknemer ingebrachte document genaamd ‘Historical Bonuses 2015-2020’ verandert hier ook niets aan, omdat Soho gemotiveerd heeft betwist dat dit document correcte gegevens bevat. Tot slot maakt ook het door Soho in juni 2022 betaalde bedrag aan bonus over 2021, wat volgens werknemer neerkomt op 33% van de winst, niet dat sprake is van een jaarlijkse bonus van 33%. Soho heeft namelijk toegelicht dat partijen onderhandelingen hebben gevoerd en dat Soho naar aanleiding daarvan het ‘Income before tax’ heeft aangepast om tot de door werknemer gewenste bonus van 33% te komen. Overigens zou het eenmalig door Soho betalen van een bonus van 33% van het jaarlijkse bedrijfsresultaat volgens de rechtbank ook niet betekenen dat de afspraak tussen partijen is dat dit altijd zou gebeuren. De conclusie is dan ook dat hoewel het dossier ook omstandigheden bevat die op de mogelijkheid wijzen van het bestaan van een afspraak tussen partijen dat werknemer een bonus van 33% van het bedrijfsresultaat van Soho zou ontvangen, deze voor meerderlei uitleg vatbaar zijn. Bovendien speelt daarbij een rol dat uit de aangeleverde e-mailcorrespondentie blijkt dat partijen al langer discussie hadden over de bonus. De rechtbank wijst de vorderingen van werknemer af. Dit betreft ook de vordering met betrekking tot de wettelijke verhoging over de bonus van 2022, die Soho in december 2023 heeft betaald. Anders dan werknemer meent, is de rechtbank van oordeel dat uit het addendum niet volgt dat de bonus altijd een dag na het vaststellen van de jaarrekening moet zijn berekend en uitgekeerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:3

Zaaknummer: C/09/666035 / HA ZA 24-410

Rechters: mr. M.A. Schueler

Advocaten: S.B.W. van de Scheur en A.J.C. Theunissen

Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW