

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van eenmalige succesbonus aan inmiddels uit dienst getreden werkneemster door onvoorwaardelijk en ondubbelzinnig gedane toezegging daarvan bij closing van transactie (die plaatsvond na uitdiensttreding van werkneemster).

Feiten

Werkneemster was vanaf 1 december 2018 in dienst van werkgeefster. Op 29 mei 2024 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juli 2024. Tijdens een personeelsbijeenkomst op 3 juni 2024 heeft de CEO van werkgeefster onder meer het volgende meegedeeld aan de werknemers: ‘(...) it is only possible because of what we have achieved as a team (...) over the last seven years of building this business into what it is today. (...) we would like to announce that we will be giving everyone a bonus (...) worth one month of salary. (...) going to be paid once the transaction closes, so we anticipate that is going to be the August payroll (...)’. Op 10 juli 2024 heeft de CEO aan de werknemers die in aanmerking komen voor de bonus een bericht van gelijke strekking gestuurd. Op 31 juli 2024 heeft *closing* van de transactie plaatsgevonden. In augustus 2024 heeft werkgeefster aan haar werknemers de bonus ter hoogte van een bruto maandsalaris uitbetaald. Werkneemster heeft geen bonus gekregen, omdat zij op dat moment niet meer in dienst was. Werkneemster is van mening dat de CEO op 3 juni 2024 een onvoorwaardelijke en ondubbelzinnige toezegging heeft gedaan dat (ook) aan haar een eenmalige bonus uitbetaald zal worden voor bewezen diensten en vordert onder meer dat werkgeefster haar de bonus betaalt. Werkgeefster stelt zich echter op het standpunt dat aan de bonusregeling twee voorwaarden zijn verbonden, namelijk (1) dat medewerkers pas recht hebben op de bonus als de transactie is *geclosed* en (2) dat de medewerkers die aanspraak maken op de bonusregeling in augustus nog in dienst moeten zijn, omdat de bonus gelijktijdig met het loon van augustus zal worden betaald. Werkgeefster wijst in dit verband op het personeelshandboek van werkgeefster waaruit ook volgt dat werkneemster niet binnen de werkingssfeer van de bonusregeling viel.

Oordeel

De verwijzing naar de bonusregeling in het Personeelshandboek gaat niet op. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is niet bepaald dat het Personeelshandboek op de arbeidsverhouding van toepassing is. Overigens zijn de regels in het Personeelshandboek ook niet duidelijk voor wat betreft de aanspraak van een werknemer op een eenmalige succesbonus in het geval die werknemer na de bonustoezegging uit dienst is gegaan. De

aankondiging van de CEO op 3 juni 2024 biedt evenmin aanknopingspunten voor het oordeel dat werknemster, die op dat moment in dienst was van werkgeefster, had moeten begrijpen dat geen aanspraak op een bonus bestond als zij in afwachting van de betaling elders zou gaan werken. De bonustoezegging is zonder voorbehouden gedaan.

De eenmalige succesbeloning is bovendien toegezegd aan de werknemers voor bewezen diensten in het kader van de transactie, maar ook voor bewezen diensten in de daaraan voorafgaande zeven jaren. Niet ter discussie staat dat werknemster medeverantwoordelijk is voor de successen die hebben geleid tot de transactie en zij behoorde dus in principe tot de werknemers voor wie de eenmalige succesbeloning bedoeld was. Voor het oordeel dat werknemster uit de verwijzing naar de 'August payroll' had moeten begrijpen dat zij, om aanspraak te kunnen maken op die bonus, in dienst moest zijn van werkgeefster op het moment van uitbetaling van die bonus, bestaat in de gegeven omstandigheden onvoldoende grond. De kantonrechter overweegt dat de verwijzing naar de 'August payroll' in de laatste zin van de aankondiging eerder een toelichting lijkt te zijn op de wijze waarop werkgeefster uitvoering zou gaan geven aan de bonustoezegging, dan een (harde) voorwaarde om voor de eenmalige succesbeloning in aanmerking te komen.

Ook de voorwaarde van 'closing' staat niet in de weg aan de aanspraak van werknemster op de eenmalige succesbonus. De CEO van werkgeefster heeft in zijn aankondiging gezegd dat de bonus wordt uitbetaald 'once the transaction closes'. Anders dan werkgeefster heeft betoogd, kan daaruit niet de voorwaarde worden afgeleid dat een werknemer op de datum van de *closing* in dienst van werkgeefster moest zijn om aanspraak te kunnen maken op de bonus. Met deze toelichting wordt naar het oordeel van de kantonrechter enkel bevestigd dat na de bonustoezegging op 3 juni 2024 tot het moment van closing een risico bestond dat de transactie niet door zou gaan. Dit risico heeft werkgeefster echter niet reëel ingeschat, anders had zij de toezegging op 3 juni en het e-mailbericht van 10 juli immers pas na 31 juli 2024 gedaan/verzonden. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 5.970,91 bruto aan werknemster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2970

Zaaknummer: 11441276 UC EXPL 24-8303

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: A.P. Jhanjhan, I.J. de Laat en L.M. Wezenbeek

Wetsartikelen: -