

RECHTSPRAAK

Business Development Manager vordert uitbetaling van bonussen over 2022 en 2023. Werkgeefster betwist dat werknemer over die jaren recht heeft op een bonus.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster, een bedrijf dat zich richt op digitalisering in het middelbaar en hoger onderwijs. Hij vervulde de functie van Business Development Manager op basis van een jaarcontract, dat vervolgens met nog een jaar werd verlengd en op 1 november 2023 van rechtswege is geëindigd. In de arbeidsovereenkomst was opgenomen dat werknemer in aanmerking zou komen voor een bonusregeling, waarvan de inhoud later zou worden vastgesteld. Voor het jaar 2022 is daadwerkelijk een bonusregeling overeengekomen, waarbij werknemer – afhankelijk van het behalen van bepaalde targets – recht kon krijgen op een bonus tot maximaal € 45.000. Begin 2023 ontstond echter onenigheid over de vraag of werknemer zijn targets had behaald. Ondanks deze discussie keerde werkgeefster in september 2023 een bonus van € 22.500 uit over het jaar 2022. Voor 2023 is geen nieuwe bonusregeling afgesproken. Werknemer werd in de zomer van 2023 op non-actief gesteld en zijn arbeidsovereenkomst werd niet verlengd.

Werknemer vordert in deze procedure betaling van in totaal € 112.500. Dit bedrag bestaat volgens hem uit een aanvullende bonus van € 22.500 over 2022, een maximale bonus van € 45.000 over 2023, en een wettelijke verhoging van 50% over deze bedragen. Daarnaast vordert hij de wettelijke rente over € 90.000 vanaf 1 januari 2023 en vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten. Hij stelt dat hij in beide jaren zijn targets heeft gehaald en op grond van de geldende of voortgezette bonusregeling aanspraak maakt op volledige uitbetaling.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af. Werknemer heeft niet aangetoond dat hij in 2022 zijn targets heeft behaald. De exclusiviteitsdeal waarop hij zich beroept, kan niet als basis dienen voor de bonus, omdat de daarin genoemde contractwaarde niet in de bonusregeling is opgenomen. Daarnaast blijkt niet dat de omzet via distributeur X voor hem meetelt, mede omdat daarover al provisie is betaald aan die distributeur. Ook heeft hij geen bewijs geleverd dat er bij andere klanten omzet of concrete resultaten zijn geboekt.

Voor 2023 geldt volgens de rechter dat er geen bonusregeling is overeengekomen. Zelfs als dat wél het geval zou zijn geweest, zou werknemer op grond van de regeling alleen aanspraak op

een bonus hebben gehad indien hij op 31 december 2023 nog in dienst was – wat niet het geval was. Bovendien heeft hij geen prestaties overgelegd die recht op een bonus zouden rechtvaardigen. Werkgeefster hoeft daarom geen aanvullende bonus uit te keren, noch wettelijke rente of verhoging te betalen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2931

Zaaknummer: 11422247 UC EXPL 24-7997

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: E.P. Keuvelaar, C.J. van der Have en F.L.P. Vulto

Wetsartikelen: 6:119 BW