RECHTSPRAAK

Geen aanspraak op bonus over 2024 en 2025, nu niet is voldaan aan de overeengekomen voorwaarden van respectievelijk minimale EBITDA en een dienstverband gedurende het volledige bonusjaar.

Feiten

Werknemer is van 19 oktober 2020 tot 1 september 2025 in dienst geweest bij werkgever in de functie van procurement director. In de arbeidsovereenkomst is een bonusregeling overeengekomen. Bij werkgever worden jaarlijks doelstellingen geformuleerd op basis waarvan beoordeeld wordt of er aanspraak kan worden gemaakt op een bonus. De raad van commissarissen formuleert deze doelstellingen, die vervolgens worden gecommuniceerd aan het MT. Voor het ontstaan van enige aanspraak op een bonus over de jaren 2021 tot en met 2023 en 2025 gold de expliciete voorwaarde van het behalen van een minimale EBITDA. Over de jaren 2020 tot en met 2022 is geen bonus uitgekeerd vanwege het niet behalen van de minimale EBITDA. Ook over 2023 is de minimale EBITDA niet behaald, maar werkgever heeft besloten om toch een bonusuitkering te doen. Over het jaar 2024 is geen bonus uitgekeerd. Over het jaar 2025 heeft het MT 89,73% van zijn bonus ontvangen. Werknemer heeft over 2025 geen bonus ontvangen. Hij heeft via zijn gemachtigde bij brief van 28 augustus 2025 aanspraak gemaakt op betaling van een bonus over 2024 en een pro-ratabonus over 2025. De daaropvolgende correspondentie tussen gemachtigden heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer vordert betaling van de (pro-rata)bonussen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de aanspraak van werknemer op een bonus over 2024 moet worden beoordeeld aan de hand van de tussen partijen gemaakte afspraken daarover. De afspraken liggen vast in de arbeidsovereenkomst – de basis voor een bonusaanspraak van werknemer – en de nadere afspraken die concreet over het jaar 2024 overeengekomen zijn. De discussie voor wat betreft de bonus over 2024 spitst zich toe op één vraag: is over 2024 tussen partijen overeengekomen dat een minimale EBITDA behaald moest worden voor het ontstaan van een bonusaanspraak, of niet? Vast staat dat de EBITDA over 2024 niet is behaald, nu beide partijen dat in hun stellingen erkennen. Als voornoemde vraag bevestigend moet worden beantwoord, geldt dat werknemer dus geen aanspraak heeft over een bonus over 2024. Is de voorwaarde van een minimale EBITDA over 2024 niet overeengekomen, dan bestaat wel aanspraak op een bonus over 2024. Werkgever betwist immers niet dat werknemer de overige persoonlijke doelstellingen wel heeft behaald. De kantonrechter is van oordeel dat over 2024 is overeengekomen dat er pas een bonusaanspraak ontstond na het behalen van een minimale EBITDA van 85%. Hoewel in de e-mail van 12 juli 2024 aan werknemer anders dan in eerdere

jaren wel het geval was niet zo expliciet is vermeld dat het genoemde percentage van 85% de drempel weergaf van de EBITDA die minimaal gehaald moest worden om aanspraak te kunnen maken op een bonus, moest werknemer dat redelijkerwijs wel zo begrijpen gelet op het feit dat in eerdere jaren dezelfde voorwaarde gold én de betreffende voorwaarde in het MT is besproken voor wat betreft 2024. Het voorgaande betekent dat werknemer over 2024 geen aanspraak heeft op een bonus, nu de als voorwaarde overeengekomen minimale EBITDA niet gehaald is.

Vast staat dat de minimale EBITDA in 2025 wel is gehaald en dat er over dat jaar bonussen zijn uitgekeerd. De discussie over de bonus over het jaar 2025 spitst zich toe op de vraag of overeengekomen is dat er enkel aanspraak op de bonus bestaat indien het dienstverband het volledige bonusjaar heeft bestaan. In dit geval ziet de kantonrechter in drie omstandigheden aanleiding om te oordelen dat werknemer de gekozen bewoordingen redelijkerwijs wel zo heeft moeten opvatten dat een dienstverband gedurende het gehele jaar een voorwaarde voor het recht op de bonus was. In de eerste plaats geldt dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling in reactie op de vraag van de kantonrechter of het klopt dat er in de jaren 2020-2022 geen bonus is uitgekeerd, heeft geantwoord dat hij in 2020 *'not eligible'* was omdat hij in dat jaar drie maanden had gewerkt. De advocaat van werkgever heeft deze opmerking later tijdens de mondelinge behandeling nog eens uitgelicht, ter onderbouwing van zijn betoog dat pro-ratabetaling van de bonus niet aan de orde kan zijn. Werknemer heeft daarop vervolgens niet meer gereageerd. De andere omstandigheid betreft de toepassing van de regeling in de praktijk. Tijdens de mondelinge behandeling is de stelling van werknemer dat een collega een bonus had ontvangen hoewel hij niet het hele jaar had gewerkt besproken. Werknemer gaf aan dat dit opkwam tijdens een gesprek bij de koffiecorner, dat hij de details niet kende, en dat het *'een verrassing'* voor hem was. Gelet op deze bewoordingen vond werknemer een pro-ratabetaling van de bonus kennelijk bijzonder, hetgeen aansluit bij het standpunt van werkgever. Tot slot heeft werknemer niet weersproken dat een andere collega in 2025 eerder is vertrokken zonder aanspraak op een bonus. Uit het voorgaande volgt dat werknemer ook over 2025 geen aanspraak heeft op een bonus.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 14-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:10038
Zaaknummer: 12105157 \ CV EXPL 26-607
Rechters: Zander
Advocaten: T.H. Blaak en E.J.L. Mulderink
Wetsartikelen: