

## RECHTSPRAAK

***Vordering tot betaling van een bonus.****Feiten*

Capstone is in 2018 opgericht door haar middellijk bestuurders. Capstone drijft een onderneming die advies geeft aan financiële dienstverleners op het gebied van management en bedrijfsvoering. De meeste werknemers van Capstone werken net als haar bestuurders als consultant bij klanten. In 2021 had Capstone 12-14 personeelsleden. In 2021 heeft Capstone een extern recruitmentbureau ingeschakeld voor de werving van een Commercial Director/Business Developer. Nadat sollicitatiegesprekken waren gevoerd heeft werknemer in september 2023 een presentatie van zijn visie en aanpak gemaakt en sheets daarvan aan Capstone overhandigd, onder meer over de “initial 100 days”. In dat plan is voor de eerste 100 dagen ingetekend wanneer en wat voor werkzaamheden werknemer voornemens was om te gaan uitvoeren. Na de presentatie is werknemer gekozen als kandidaat voor de functie en zijn de onderhandelingen begonnen over de arbeidsvoorwaarden. Bij e-mail van 27 september 2021 heeft werknemer aan Capstone voorgesteld de beloning te laten bestaan uit een vast en een variabel deel. Partijen hebben hierover overeenstemming bereikt. Op 25 oktober 2021 zijn partijen een arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van één jaar. Op 14 oktober 2022 is werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer vordert betaling van een bonus van € 35.000 bruto.

*Oordeel*

Nu de omzet over 2022 ten opzichte van 2021 is gedaald en geen margeverbetering is opgetreden, betwist Capstone dat werknemer aan de voorwaarden voor de bonus heeft voldaan en heeft zij geweigerd een bonus aan werknemer uit te keren (en bovendien het dienstverband na het eerste jaar niet verlengd). Werknemer stelt echter dat op de heisessie van 30 november 2021 is afgesproken dat de doelstellingen van werknemer werden bijgesteld en dat hij de opdracht kreeg om van recruitment de hoofdprioriteit te maken. Een personeelsgroei met één of enkele medewerkers per maand werd als gewenst gezien. Het streven was om het personeelsbestand tegen het einde van 2022 op een totaal van 20 à 25 medewerkers te brengen. Pas tegen het bereiken van dit doel zou de inzet van werknemer op de andere aandachtsgebieden, zoals verwerkt in de KPI's, weer van belang worden en zouden verdere doelstellingen onderwerp van bespreking zijn. Met deze afspraak tijdens de heisessie zijn de drie KPI's voor de bonus beperkt tot één KPI, te weten voornoemd recruitmentdoel. Nu hij dit doel heeft behaald, stelt werknemer recht te hebben op de maximale bonus. Capstone betwist dat dit is afgesproken tijdens de heisessie. Zij voert verder aan dat het van begin af aan duidelijk moet zijn geweest voor werknemer dat het de bedoeling was om de omzet en marge

van de onderneming te verhogen en dat hij voor dat doel is aangetrokken. Tegenover deze gemotiveerde betwisting heeft werknemer onvoldoende gesteld om te kunnen concluderen dat hij gerechtvaardigd erop heeft mogen vertrouwen dat alleen het recruitmentdoel nog een rol speelde met betrekking tot de bonus. Dat werknemer als “hiring-manager” is aangemerkt en in januari 2022 door hem is geschreven dat er wel werkplekken, maar geen personeel was, is daarvoor in ieder geval onvoldoende. Recruitment was immers ook onderdeel van zijn functie. Uit zijn eigen sheets van de presentatie blijkt dat hij wist dat het verdienmodel van Capstone erin bestaat om niet alleen ervoor te zorgen dat voldoende gekwalificeerd personeel wordt aangetrokken, maar ook dat daarvoor gelijktijdig passende werkplekken moeten bestaan, waarbij de marges optimaal zijn. Werknemer stelt verder nog dat de KPI's ten aanzien van de omzet en marge niet voldoende zijn uitgewerkt, dat Capstone daardoor in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap dan wel toerekenbaar is tekortgeschoten en daarom alsnog de bonus is verschuldigd. Wat daar ook van zij, nu onbetwist is gebleven dat de omzet en marge van Capstone ten opzichte van 2021 over 2022 is gedaald, kan niet worden geconcludeerd dat werknemer door het niet verder uitwerken van de KPI's is benadeeld. Ook als dit namelijk wel het geval was geweest, was werknemer niet in aanmerking gekomen voor een bonus. Sterker, uit de jaarrekening blijkt onbetwist dat de aandeelhouders ( [naam 1] en [naam 2] ) gezamenlijk € 200.000 hebben moeten lenen aan Capstone om het negatieve bedrijfsresultaat over 2022 te compenseren. Onder die omstandigheden kan in redelijkheid van Capstone niet worden verwacht dat zij een bonus uitkeert. Slotsom van het bovenstaande is dat de vordering van werknemer wordt afgewezen

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 08-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:6761

**Zaaknummer:** 11011122 \ CV EXPL 24-3128

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** A. van Drongelen en T.J.C.M. Broekman

**Wetsartikelen:**