

RECHTSPRAAK

werknemer/Nimbuzz B.V c.s.

Uitleg optieregeling in beëindigingsovereenkomst: directe aanspraak op 2% optie op aandelen oude werkgever of enkel inspanningsplicht te bemiddelen in verkoop?

Werknemer is op 1 oktober 2010 bij Nimbuzz in dienst getreden in de functie van Chief Operations Officer (COO). De arbeidsovereenkomst is schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend op 24 juni 2010. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer recht heeft op 514 opties op certificaten van aandelen in Nimbuzz. Medio 2011 hebben Nimbuzz en MIH (de investeringsmaatschappij en tot 2012 grootaandeelhouder van Nimbuzz) met werknemer besproken of hij bij MIH in dienst wil treden. Partijen hebben over die indiensttreding overeenstemming bereikt waarna werknemer met ingang van 1 juli 2011 is overgestapt naar MIH. In het addendum bij de schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn afspraken gemaakt over de opties. Na een herstructurering bij MIH is de functie van werknemer komen te vervallen. Er is overeenstemming bereikt over een minnelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2012. Daarbij hebben MIH en werknemer in een 'settlement agreement' overeenstemming bereikt over een ontslagvergoeding ten gunste van werknemer van € 60.000 bruto, vroegtijdige uitbetaling van de MIH-opties tegen een bedrag van circa € 70.000 en afkoop van de bonusaanspraken ten bedrage van € 25.500 bruto. In artikel 10 van de settlement agreement is het volgende opgenomen: 'In order to facilitate the exercise of employee's right to acquire part of the shares/share options of his previous employer Nimbuzz as expressed in the Addendum of the Employment Agreement (copy attached) the Company will support him in this undertaking as far as it legally and practically can to acquire a maximum 2% stake.' Partijen twisten over de uitleg van deze regeling. Volgens werknemer geeft deze bepaling hem recht op 2% van de opties, terwijl Nimbuzz c.s. zich op het standpunt stellen dat hij tot 2% van de opties in staat wordt gesteld met vertrekkende werknemers een deal te sluiten.

Het hof oordeelt als volgt. In de tekst van het memorandum noch in de daaraan voorafgaande e-mails is naar het oordeel van het hof echter een aanknopingspunt te vinden voor de stelling dat werknemer een rechtstreekse aanspraak jegens Nimbuzz op de verstrekking van de werknemersopties had, ook niet als er veronderstellenderwijs van uit wordt gegaan dat het memorandum met MIH ook Nimbuzz bond. Hoogstens zou uit het memorandum kunnen volgen dat werknemer op medewerking mocht rekenen van MIH (en mogelijk van Nimbuzz) om na het bereiken van overeenstemming met vertrekkende werknemers toestemming te krijgen voor de overdracht van die opties voordat deze volgens de Option Rules in de

optiepool zouden terugvallen. Werknemer had niet een, zoals hij dat noemt, ‘harde aanspraak’ jegens Nimbuzz of MIH op toekenning van werknemersopties zonder dat daaraan een afspraak met vertrekkende werknemers van Nimbuzz vooraf zou gaan. Dat is ook wat de kantonrechter kennelijk oordeelde waar hij overwoog dat werknemer niet ‘blijvend optierechten Nimbuzz’ waren toegekend. Het oordeel van de kantonrechter dat werknemer MIH niet heeft gevraagd ondersteuning te bieden bij de verwerving van ‘geveste’ opties van ex-werknemers van Nimbuzz, komt overeen met het oordeel van het hof. Werknemer heeft immers geen actie ondernomen om door tussenkomst van vertrekkende werknemers werknemersopties te verwerven. Om ondersteuning daarbij heeft hij dan ook niet gevraagd, althans dat is niet gebleken. MIH noch Nimbuzz heeft wanprestatie gepleegd, zij hebben niet gehandeld in strijd met goed werkgeverschap, niet onacceptabel en al evenmin onzorgvuldig.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:2970

Zaaknummer: 200.153.178/01

Rechters: R.S. van Coevorden, S.R. Mellema en H.J. Vetter

Advocaten: J.H. Lange en A. van der Kolk

Wetsartikelen: 7:900 BW