

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Berekening transitievergoeding alsmede waarde vakantiedagen over variabele beloning. Uitleg begrip 'verschuldigd zijn' van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Geen schadevergoeding wegens slecht werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2001 in dienst getreden bij X N.V. Per 7 mei 2018 is X N.V. gefuseerd met werkgeefster en trad werknemer van rechtswege in dienst bij werkgeefster. Laatstelijk vervulde werknemer de functie van directeur. Op de arbeidsovereenkomst zijn (onder meer) de cao Verzekeringsbedrijf Binnendienst en de regeling Beloningsbeleid X N.V. van toepassing. Werknemer is sinds 1 april 2016 volledig arbeidsongeschikt. Werkgeefster heeft, nadat zij daartoe toestemming van het UWV heeft verkregen, de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 augustus 2018 opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig (variabel) loon en achterstallige transitievergoeding. Tevens vordert werknemer een schadevergoeding van € 50.000 netto omdat werkgeefster onder meer in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap door aan te sturen op voortijdige beëindiging van het dienstverband,

Oordeel

Berekening variabele beloning voor bepaling hoogte transitievergoeding en waarde vakantiedagen

De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster is per 1 augustus 2018 geëindigd, zodat voor berekening van de transitievergoeding het vaste loon dient te worden vermeerderd met het gemiddelde variabele loon dat werkgeefster aan werknemer verschuldigd was in de jaren 2015, 2016 en 2017. De stelling van werkgeefster dat de bonus over bonusjaar 2014, die aan werknemer is toegekend in 2015, niet in de berekening van de transitievergoeding dient te worden betrokken, is gelet op de tekst van artikel 3 lid 1 aanhef en sub c van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit) en de daarop gegeven toelichting, onjuist. Bij de berekening van de transitievergoeding dienen immers te worden betrokken de bonussen die *in* een bepaald jaar verschuldigd waren en niet de bonussen die *over* een bepaald jaar verschuldigd waren. Dit leidt ertoe dat in beginsel de aan werknemer toegekende bonussen *in* 2015 (bonusjaar 2014) en 2016 (bonusjaar 2015) – in 2017 is geen bonus toegekend – in de berekening van de hoogte van de transitievergoeding betrokken dienen te worden. De in 2015 en 2016 aan werknemer toegekende bonussen

bestonden echter uit een voorwaardelijk en een onvoorwaardelijk deel. De vraag is of de voorwaardelijke bonusdelen verschuldigd waren, zoals bedoeld in artikel 3 lid 1 aanhef en sub c van het Besluit. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Onder verschuldigd zijn als bedoeld in voornoemd artikel moet worden verstaan de variabele looncomponenten die opeisbaar waren in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt. In onderhavige zaak betekent dit dat de bonus(delen) die in 2015 en 2016 aan werknemer zijn toegekend en zijn uitbetaald in de berekening van de transitievergoeding betrokken moeten worden. Het tweede deel van de toegekende bonussen, die respectievelijk in 2018 en 2019 uitbetaald zijn/moesten worden, dienen zodoende *niet* in de berekening van de transitievergoeding betrokken te worden. Deze delen van de bonussen waren immers niet opeisbaar, maar zijn voorwaardelijk toegekend. Variabele beloning is eveneens een loonbestanddeel en behoort daarom tot de waarde van een vakantiedag. In onderhavig geval is sprake van een wisselende omvang van de bonus, omdat de toekenning en de hoogte van de variabele beloning afhankelijk zijn van het ondernemingsresultaat en de prestaties van de werknemer. Om die reden dient een referteperiode in acht te worden genomen om de (gemiddelde) waarde te bepalen van de variabele beloning als loonbestanddeel. De kantonrechter zoekt hierbij aansluiting bij de termijn van drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.

Beëindiging dienstverband in strijd met goed werkgeverschap?

In maart 2016 heeft werkgeefster het gesprek met werknemer geopend om te komen tot een minnelijke regeling. Reden daarvoor was – samengevat – dat werkgeefster op dat moment niet tevreden was over het functioneren van werknemer en het haar verstandig leek om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Achteraf, in ieder geval nadat in april 2017 de uiteindelijke diagnose bij werknemer is gesteld, kan worden vastgesteld dat het gewijzigde functioneren van werknemer werd veroorzaakt door zijn ziekte. Echter, op het moment dat werkgeefster voor het eerst de mogelijkheid opperde om het dienstverband in onderling overleg te beëindigen, was bij werkgeefster niet bekend dat werknemer ziek was en zijn ziekte de oorzaak was voor het gewijzigde functioneren. Niet is gebleken dat dat er sprake is van een verband tussen de kennis van de gezondheidstoestand van werknemer en het initiatief van werkgeefster om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Van slecht werkgeverschap is op dit punt dan ook geen sprake geweest. Verder is naar het oordeel van de kantonrechter ook niet gebleken dat de wijze waarop werkgeefster werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid heeft bejegend, kwalificeert als in strijd met het goed werkgeverschap.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:3228

Zaaknummer: 7315679 UE VERZ 18-400

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: G.B.M. Zuidgeest en M.M. Bonsen-Lemmers

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:673 BW en 3 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en

transitievergoeding