

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling billijke vergoeding van € 110.000 aan General Manager. Contractuele beëindigingsvergoeding in mindering gebracht, nu beide vergoedingen zien op compensatie voor opzegging arbeidsovereenkomst zonder instemming/geldige ontslaggrond.*Feiten*

Werknemer is in 1991 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. De rechtsvoorganger is door de vader van werknemer opgericht en in 2015 heeft werknemer samen met zijn broer de aandelen in het bedrijf overgenomen. De rechtsvoorganger, vertegenwoordigd door werknemer, en werkgeefster hebben in november 2016 een letter of intent (hierna: LOI) gesloten. De LOI bepaalt onder meer dat werkgeefster werknemer nog minimaal vijf jaar in dienst zal houden vanaf het moment van de overgang. Mocht de arbeidsovereenkomst binnen vijf jaar eindigen, dan heeft werknemer recht op vergoeding van het resterende salaris over de periode van vijf jaar, zo stelt de LOI. De rechtsvoorganger is op 23 december 2016 overgenomen door werkgeefster. Op dezelfde datum zijn werkgeefster en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan. Werknemer is met ingang van 1 november 2017 de functie van General Manager Scaffolding gaan vervullen. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer bij brief van 30 november 2020 opgezegd tegen 1 januari 2020. De kantonrechter heeft werkgeefster in eerste aanleg veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 12.625,92 bruto en een billijke vergoeding van € 40.000 bruto en voor recht verklaard dat werknemer niet gebonden is aan het tussen partijen overeengekomen relatiebeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep veroordeling van werkgeefster tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 2.048.426,20 bruto.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Reeds het feit dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd zonder dat daartoe een wettelijke grondslag bestond, maakt dat een billijke vergoeding is verschuldigd ingevolge artikel 7:681 lid 1 sub a BW. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding overweegt het hof het volgende. Op directieniveau bestond de wens om de samenwerking met werknemer als manager te beëindigen, vanwege tegenvallende resultaten (die in de procedure niet zijn komen vast te staan). Daarbij acht het hof van belang dat partijen bij het maken van de afspraken rond de overname in beginsel uitgingen van een samenwerking gedurende (ten minste) vijf jaar. Werkgever heeft ter zitting in hoger beroep toegelicht ervan te zijn uitgegaan

met de in de LOI afgesproken vergoeding een eventuele eerdere opzegging te hebben afgekocht. Dat betekent dat partijen zich hebben gerealiseerd dat de samenwerking in die vijf jaar zou kunnen tegenvallen of dat wrijving zou kunnen ontstaan. Zonder de opzegging zou de arbeidsovereenkomst op een gegeven moment naar verwachting toch zijn geëindigd op de grond, zeker nu de samenwerking op directieniveau plaatsvond. Het hof gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst, de opzegging weggedacht, na twee jaar had kunnen worden beëindigd. De overeengekomen opzegtermijn van zes maanden in aanmerking genomen, zou de arbeidsovereenkomst dan nog twee en een half jaar hebben voortgeduurd. Het gemiste loon wordt begroot op € 263.250 bruto. Het WW-inkomen van werknemer (€ 68.515,43) en de reeds toegekende transitievergoeding worden daarop in mindering gebracht. De schade wegens gemis aan pensioenopbouw neemt het hof mee in zijn berekening. Het doel van de overeengekomen vergoeding uit de LOI is naar het oordeel van het hof een financiële compensatie voor het eerder dan na de overeengekomen vijf jaar beëindigen van de arbeidsovereenkomst met werknemer, zonder dat een wettelijke opzeggrond aanwezig is. De billijke vergoeding is eveneens gebaseerd op opzegging zonder instemming of aanwezigheid van een wettelijke ontslaggrond. De vergoedingen beogen in dit geval dus dezelfde gevolgen te compenseren. Om die reden zal het hof de uitgekeerde vergoeding van € 97.508,52 bruto in mindering brengen op de billijke vergoeding. Tot slot neemt het hof bij het bepalen van de billijke vergoeding mee de omstandigheden waaronder de overeenkomst is opgezegd. Het valt werkgeefster te verwijten dat zij eventuele problemen met werknemer niet tijdig bespreekbaar heeft gemaakt en zich niet heeft ingespannen om de samenwerking gestand te doen. Al het bovenstaande meewegend stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 110.000.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1594

Zaaknummer: 200.298.730_01

Rechters: A.L. Bervoets, A.P. Zweers-van Vollenhoven en D.J.B. de Wolff

Advocaten: E.R. Chel en C.P. Zwaanswijk

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:683 BW