

RECHTSPRAAK

Hoe moet de transitievergoeding worden berekend? Referteperiode en pensioencompensatie.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2012 als statutair directeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Compass Group. Het vaste salaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 33.333,33 bruto per maand inclusief vakantietoeslag. Daarnaast ontving hij de maandelijkse toeslagen op de loonstrook vermeld als 'compens NN-B' en 'compens NN-B Bonus' (hierna: de pensioencompensatie) en nam hij deel aan een 'bonus scheme', het Deferred Annual Bonus Plan (DAB) en een Long Incentive Plan (LTI). In 2012 en 2013 zijn aan werknemer aandelenopties toegekend. Vanwege COVID-19 heeft Compass Group een beroep gedaan op overheidssteunregeling (NOW-regeling). Op 19 mei 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op de buitengewone aandeelhoudersvergadering (hierna: AvA) van 9 juni 2022 is besloten tot ontslag van werknemer als statutair bestuurder en tot opzegging van zijn arbeidsovereenkomst per 1 januari 2023. De AvA was aanvankelijk gepland op 30 mei 2022 (met een voorgenomen ontslag per 1 december 2022), maar is op verzoek van de advocaat van werknemer uitgesteld naar 9 juni 2022. Het ontslag is gegeven omdat werknemer op dat moment langer dan twee jaar wegens ziekte arbeidsongeschikt was. De loonbetalingsverplichting van Compass Group is geëindigd op 20 mei 2022. Vanaf zijn ziekmelding heeft werknemer geen bonus ontvangen. Werknemer heeft na zijn uitdiensttreding van Compass Group een transitievergoeding ontvangen van € 200.533,99 bruto. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om Compass Group, uitvoerbaar bij voorraad, te veroordelen tot het betalen van een aanvullende transitievergoeding van € 293.255,67 bruto. Uit hoofde van de bestreden beschikking heeft Compass Group nog een bedrag van € 10.186,81 bruto aan transitievergoeding nabetaald aan werknemer. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer bestrijdt de referteperiode voor de berekening van de variabele looncomponenten.

Het hof is van oordeel dat onverkorte toepassing van de wettelijke (en door Compass Group gehanteerde) referteperiode niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Of daarbij rekening moet worden gehouden met bonussen verschuldigd 'over' of 'in' een refertejaar kan in het midden blijven, nu werknemer aanspraak maakt op de benadering die het gunstigst voor hem uitpakt en Compass Group onbetwist heeft gesteld dat

zij die benadering al heeft toegepast (bij haar berekening op basis van de bonussen betaald 'in' 2019, 2020 en 2021 in plaats van verschuldigd 'over' die jaren). Daarnaast is het hof van oordeel dat de pensioencompensatie ook geen loon in de zin van artikel 1 Besluit loonbegrip is. Het hof gaat ervan uit dat met het daarin genoemde bruto-uurloon het kale uurloon, als vergoeding voor de op basis van de arbeidsovereenkomst te verrichten arbeid, wordt bedoeld. Dat kan worden afgeleid uit het feit dat het loonbegrip in artikel 3 van het Besluit Loonbegrip en artikelen 4 en 5 Regeling looncomponenten met een limitatief aantal componenten wordt uitgebreid. Verder staat in de toelichting op het Besluit loonbegrip dat in het uurloon geen vergoedingen of toeslagen zijn meegenomen en dat de volgende looncomponenten niet tot het bruto-uurloon behoren: het werkgeversaandeel in de pensioenpremie, de werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet, de auto en de onkostenvergoeding. Aangenomen moet worden dat dit slechts voorbeelden zijn en dat ook andere niet in de Regeling aangewezen looncomponenten niet tot het bruto-uurloon behoren. Het begrip 'bruto-uurloon' in het Besluit betreft daarmee een beperkt loonbegrip. Deze benadering sluit aan bij de bedoeling van de wetgever om een inzichtelijk en eenduidig systeem te creëren. Dat de pensioencompensatie vrij besteedbaar is, brengt in het voorgaande geen verandering omdat de wetgever in het Besluit met het begrip 'bruto-uurloon' een zodanig loonbegrip heeft gecreëerd, waarop slechts een beperkt aantal uitbreidingen worden toegepast. Voor de transitievergoeding geldt op grond van het Besluit loonbegrip en de Regeling daarmee een ander (juridisch) loonbegrip dan het in fiscale en sociaalzekerheidsrechtelijke wetgeving neergelegde loonbegrip.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2272

Zaaknummer: 200.333.328/01

Rechters: G.C. Boot, H.T. van de Meer en N. Kampert

Advocaten: C.E. Stratenus en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: artikel 3 Besluit loonbegrip