

RECHTSPRAAK

Internationale LTI geen looncomponent in de zin van de transitievergoeding. Ontslag bestuurder zonder redelijke grond leidt tot billijke vergoeding van 750.000 euro.*Feiten*

Werknemer (geboren 1973) is sinds 2002 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever, een internationaal koeriersbedrijf. In november is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van werkgever. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedroeg € 26.773,79 bruto per maand ex LTI en AIC. In 2024 ontstaat er discussie tussen werknemer en werkgever na een wijziging in de rapportagelijnen en functieaanduiding. Ondanks een 'outstanding' beoordeling, krijgt werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden om de arbeidsrelatie te beëindigen. Als partijen hier niet uitkomen, wordt werknemer bij buitengewone AVA als bestuurder ontslagen. Hem wordt verweten niet mee te willen werken aan de nieuwe strategie, vertrouwelijke informatie voor eigen gewin te gebruiken, zich niet aan afspraken over externe sprekerssessies te houden en onjuiste functietitels te hanteren. Als gevolg van het ontslagbesluit eindigde ook de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 februari 2025.

De kantonrechter oordeelde samengevat dat werknemer is ontslagen zonder dat daaraan een redelijke grond ten grondslag heeft gelegen, dat daarin de ernstige verwijtbaarheid besloten ligt en dat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding van € 500.000 bruto daarmee toewijsbaar is. De kantonrechter is ervan uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2025 alsnog zou zijn geëindigd. De door werknemer verzochte hogere transitievergoeding heeft de kantonrechter afgewezen omdat de componenten pensioentoeslag, pensioencompensatie voor Belgisch gemist pensioen en compensatie voor verlies van Belgisch vakantiegeld over uitbetaalde AIC- en LTI-bedragen niet staan genoemd onder de limitatief aangewezen vaste en variabele looncomponenten uit het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. De LTI-uitkeringen worden bepaald door de resultaten van de onderneming en vallen daar wel onder, aldus nog steeds de kantonrechter.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Ontslag zonder redelijke grond

Naar het oordeel van het hof heeft werkgever de functie van werknemer vanaf 2021 tot 2024

steeds meer en verder uitgehold. Toen werknemer zich hiertegen verzette maar geen gehoor kreeg binnen het hogere management is hij zijn ongenoegen bij anderen gaan uiten. Dat was een 'cry for help' en niet onnodig verstorend handelen. Werkgever heeft in de ogen van het hof onnodig escalerend gehandeld door zich opeens heel formeel op te stellen en werknemer te verbieden externe sprekersopdrachten uit te oefenen (terwijl werknemer dit al 22 jaar zonder voorafgaande toestemming deed). Al met al moet worden vastgesteld dat er geen redelijke grond voor ontslag was. Evenmin is voldaan aan de herplaatsingsplicht.

Internationale LTI geen looncomponent in de zin van de transitievergoeding

Volgens werkgever vormen LTI-uitkeringen geen overeengekomen looncomponent. In de artikelen 7.1 en 7.2 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de werknemer mag deelnemen aan een door de raad van bestuur van werkgever van tijd tot tijd goed te keuren LTI-programma, dat dit programma geen onderdeel uitmaakt van de contractuele vergoeding en dat uitbetaling over een bepaalde periode onder geen enkele omstandigheid een recht doet ontstaan. Het hof is van oordeel dat in de arbeidsovereenkomst voldoende duidelijk staat vermeld dat de LTI-uitkeringen geen onderdeel zijn van het overeengekomen loon en dat dit ook voor werknemer duidelijk had moeten zijn. Werknemer heeft nog aangevoerd dat werkgever ook zelf in de reeds uitgekeerde transitievergoeding ervan is uitgegaan dat de LTI-vergoedingen moeten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Die enkele betaling acht het hof echter onvoldoende om aan te nemen dat de LTI-uitkeringen alsnog als een verschuldigde looncomponent moeten worden aangemerkt. De LTI-uitkeringen dienen dus niet te worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Het hof ziet aanleiding om de WW-uitkering die werknemer heeft ontvangen over de periode 1 februari 2025 tot 1 december 2025 in mindering te brengen en begroot dit bedrag op € 43.000 bruto, uitgaande van 75% over het gemaximeerd maandloon over de eerste twee maanden en 70% daarvan over de overige acht maanden. Het op deze wijze rekening houden met de ontvangen WW-uitkering en transitievergoeding past naar het oordeel van het hof bij de (overige) omstandigheden van deze zaak (vergelijk HR 6 februari 2026, ECLI:NL:HR:2026:193). Onder die omstandigheden valt ook dat sprake was van een langdurig dienstverband van 22 jaar, dat het functioneren van werknemer altijd goed is geweest en in 2024 zelfs nog "outstanding", dat werknemer een hoge functie bekleedde, dat werkgever onderdeel uitmaakt van een groot internationaal concern en dat niet alleen een redelijke ontslaggrond ontbreekt, maar ook niet aan het herplaatsingsvereiste is voldaan en werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Al met al stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 759.264,00 bruto (€ 556.284 plus € 245.980 minus € 43.000). Daarmee acht het hof werknemer voldoende gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:893

Zaaknummer: 200.358.697

Rechters: A.L. Bervoets, F.J. van de Poel en A. van Zanten-Baris

Advocaten: A.D. Putker-Blees en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:682 BW