

RECHTSPRAAK

Bestuurder meent recht te hebben op hogere vergoedingen, de kantonrechter oordeelt dat de transitievergoeding correct is berekend en wijst alle overige claims af.*Feiten*

Werknemer is per 5 april 2000 bij Handelsonderneming in dienst getreden, waarvan EHRA Holding B.V. de enig aandeelhouder was. Werknemer heeft op 1 april 2004 de vestiging Lastetechniek B.V. opgericht, waarvan EHRA 75% en werknemer 25% van de aandelen bezat. Werknemer was als algemeen directeur verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van zowel Handelsonderneming als Lastetechniek. Air Liquide heeft op 22 april 2022 alle aandelen van EHRA in zowel Handelsonderneming als Lastetechniek overgenomen. Direct voorafgaand aan deze transactie had werknemer zijn aandelen in Lastetechniek al aan EHRA overgedragen. Ook nam werknemer ontslag als bestuurder van Lastetechniek. De algemene ledenvergadering van Handelsonderneming heeft tijdens een vergadering besloten werknemer met ingang van 20 november 2023 weer te benoemen tot haar bestuurder. Handelsonderneming en Lastetechniek zijn vervolgens op 19 maart 2025 gefuseerd tot bedrijf X. Air Liquide heeft bij brief van 21 mei 2025 aan werknemer laten weten dat zij voornemens is hem als bestuurder van bedrijf X te ontslaan. Werknemer heeft op 11 juni 2025 aan Air Liquide geschreven dat hij het niet eens is met dit voorgenomen besluit. Air Liquide is bij haar standpunt gebleven en heeft op 16 juni 2025 besloten om werknemer als bestuurder te ontslaan. Air Liquide heeft in een gesprek op 18 juni 2025 aan werknemer kenbaar gemaakt dat zijn ontslag als bestuurder als gevolg heeft dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 november 2025 eindigt. Bedrijf X heeft op 27 november 2025 een eindafrekening aan werknemer gestuurd. Uit deze eindafrekening volgt dat bedrijf X een transitievergoeding, vakantie-uren en het vakantiegeld aan werknemer heeft uitbetaald en daarmee de al uitgekeerde vakantie-uren en de jubileumuitkering heeft verrekend. Werknemer verzoekt uitbetaling van de correcte transitievergoeding, openstaande vakantie-uren, de jubileumuitkering, bonus, wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De kantonrechter begrijpt artikel 7:673 lid 2 BW zo dat met het maximum van een jaarsalaris wordt bedoeld dat als het loon van de werknemer over twaalf maanden meer dan het maximumbedrag is, de maximale transitievergoeding een bedrag gelijk aan dat jaarsalaris is. Eerst moet dus de transitievergoeding worden berekend voor de situatie van werknemer en als het bedrag dat volgt uit die berekening boven het jaarsalaris van werknemer uitkomt, dan krijgt werknemer het jaarsalaris en niet de hoger uitgekomen transitievergoeding (zie ook ECLI:NL:RBMNE:2016:3347). Concreet betekent dit het volgende. De voor de situatie van

werknemer berekende transitievergoeding komt uit op een bedrag van € 133.840, zoals ook door bedrijf X is berekend. Hoewel dit bedrag meer is dan de maximale transitievergoeding in 2025 van € 98.000, komt het niet uit boven het jaarsalaris van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft bedrijf X daarom terecht een transitievergoeding van € 133.843 bruto aan werknemer betaald, zodat de door werknemer verzochte betaling van een transitievergoeding van € 188.223,40 bruto wordt afgewezen, net zoals de daarmee gepaard gaande nevenverzoeken. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen recht heeft op betaling van openstaande vakantie-uren en licht zijn oordeel als volgt toe. Gelet op deze gemotiveerde betwisting van bedrijf X, heeft werknemer zijn stelling dat hij recht heeft op 1.370 vakantie-uren, omdat bedrijf X in het verleden nimmer uitvoering heeft gegeven aan de wettelijke verval- en verjaringstermijnen die gelden voor vakantie-uren, dat het de gebruikelijke gang van zaken was dat vakantie-uren die door toedoen van bedrijf X niet opgenomen konden worden werden uitbetaald en dat hij veel heeft moeten overwerken, onvoldoende onderbouwd. Met bedrijf X is de kantonrechter van oordeel dat werknemer in zijn hoedanigheid van bestuurder werknemers van bedrijf X erop had moeten wijzen dat hun vakantiedagen vervallen als zij deze niet tijdig opnemen en deze kennis ook op zijn eigen situatie had moeten toepassen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, gelet op de gemotiveerde betwisting van bedrijf X, nader had moeten onderbouwen dat binnen bedrijf X een gedragslijn bestaat op grond waarvan hij aanspraak kan maken op een jubileumuitkering. Omdat werknemer dit heeft nagelaten, zal de kantonrechter de verzochte jubileumuitkering afwijzen, net zoals de verzochte wettelijke verhoging en wettelijke rente daarover. De kantonrechter zal de verzochte bonus over 2025 afwijzen, net zoals de verzochte wettelijke verhoging en wettelijke rente daarover. Uit de arbeidsovereenkomst volgt immers dat werknemer pas aanspraak op een bonus kan maken als hij gedurende het gehele boekjaar in dienst is geweest bij bedrijf X. Aangezien de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 november 2025 is geëindigd, komt werknemer alleen daardoor al niet in aanmerking voor een bonus over 2025.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14139

Zaaknummer: 12082096 \ RP VERZ 26-50127

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: M.A.M. Euverman en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:641 BW en 7:673 BW