

RECHTSPRAAK

Recht op billijke vergoeding en hoogte billijke vergoeding bij ontslag (statutair) directeur met een contractuele beëindigingsvergoeding, diverse nevenvergoedingen (bonus, winstdeling).*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2013 werkzaam bij werkgever als statutair bestuurder. Werkgever maakt onderdeel uit van een Chinees concern. Werknemer is bij aandeelhoudersbesluit van 27 juni 2023 met onmiddellijke ingang ontslagen als bestuurder. Tussen partijen staat vast dat de arbeidsovereenkomst hierdoor per 1 november 2023 is geëindigd. In eerste aanleg is werkgever wegens het ontbreken van een redelijke ontslaggrond veroordeeld tot onder meer betaling van een billijke vergoeding van € 950.000 bruto, een bonus over 2023, bedragen aan winstdeling over de jaren 2021 tot en met 2023 en een bedrag aan advocaatkosten. In hoger beroep vordert werkgever dat de bestreden beschikking wordt vernietigd en de verzoeken van werknemer alsnog geheel, althans gedeeltelijk, worden afgewezen door het hof met veroordeling tot terugbetaling van hetgeen werkgever op grond van de beschikking onverschuldigd aan werknemer heeft betaald, met veroordeling van werknemer in de proceskosten. Werknemer verzoekt in incidenteel hoger beroep om de bestreden beschikking deels te vernietigen met dien verstande dat het hof in aanvulling daarop of in afwijking daarvan voor recht verklaart dat er sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever in de zin van artikel 7:682 lid 1 sub b BW, werkgever veroordeelt in de werkelijke advocaatkosten in eerste aanleg en in hoger beroep en de wettelijke verhoging over de winstdelingsregeling van 2022 en 2023 alsnog op 50% stelt althans op een door het hof te bepalen percentage.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen*

Werkgever komt op tegen de overweging van de rechtbank dat er geen sprake is van een redelijke ontslaggrond en beroept zich daarbij op de h-grond (verschil van inzicht), de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding), de d-grond (disfunctioneren) en subsidiair de i-grond (een combinatie van niet voldragen gronden). Het hof oordeelt dat de arbeidsrelatie ernstig verstoord was, maar dat werkgever zelf bewust heeft aangestuurd op die verstoring. Werkgever beperkte de bevoegdheden van de directeur steeds verder en probeerde hem feitelijk tot zelfontslag te bewegen, mogelijk om contractuele ontslagvergoedingen te vermijden. Het hof oordeelt dat werkgever daardoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Billijke vergoeding

Het hof is het met werkgever eens dat de billijke vergoeding op een substantieel lager bedrag dient te worden vastgesteld en acht bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, in casu € 50.000 bruto, het volgende van belang: werknemer heeft al een contractuele beëindigingsvergoeding van ruim € 618.000 ontvangen, de arbeidsrelatie zou toch al op korte termijn eindigen en werknemer had goede mogelijkheden om elders een inkomen te verdienen. Het hof bepaalt dat werknemer het te veel ontvangen bedrag uit hoofde van de uitspraak in eerste aanleg moet terugbetalen.

Winstdeling en bonus 2023

Het hof bevestigt dat werknemer recht heeft op winstdeling over 2022 en 2023. Volgens het hof liep de oorspronkelijke winstdelingsregeling nog door en kon werkgever zich niet beroepen op het standpunt dat deze al in 2021 was geëindigd. Werknemer heeft ook recht op een bonus over 2023, maar het hof verlaagt het bedrag van € 87.500 naar € 62.737,50. Het hof is de overtuiging toegedaan dat de over 2023 vastgestelde KPI's als maatgevend kunnen worden aangemerkt voor de vaststelling van de bonus.

Wettelijke verhoging en proceskosten

Werknemer voert aan dat de rechtbank ten onrechte de wettelijke verhoging over de winstdelingsregeling heeft gematigd tot 20% (over 2022) en 10% (over 2023). Deze grief faalt. Vaststaat dat partijen discussieerden over de verschuldigdheid van de winstdelingsuitkeringen. Daarbij acht het hof de grief van werkgever tegen de door de rechtbank aangenomen grondslag, te weten stilzwijgende verlenging van de winstdelingsregeling, een pleitbaar standpunt. Het hof ziet geen aanleiding om af te wijken van de beslissing van de rechtbank op dit punt, met name (ook) niet omdat de rechtbank terecht rekening heeft gehouden met de samenloop met de wettelijke rente. Het verzoek van werknemer om werkgever te veroordelen in de werkelijke proceskosten wordt afgewezen. Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van misbruik van recht door werkgever door verweer te voeren tegen de verzoeken en nevenvorderingen van werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3392

Zaaknummer: 200.349.396/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M. van Ham en N. Zekić

Advocaten: K. Wiersma en M. Faber

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:682 BW, 6:119 BW en 7:682 BW