RECHTSPRAAK

Onregelmatige opzegging arbeidsovereenkomst. (Exit)bonussen tellen mee bij de berekening van de transitievergoeding. Door ernstig verwijtbaar handelen kan werkgever geen beroep doen op het non-concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer is op 20 januari 2020 in dienst getreden bij Weener Plastics Group B.V. (hierna: Weener). Op 20 december 2019 is tussen Weeners Plastics en werknemer een Exit Bonus Agreement (bonusovereenkomst) gesloten. Ook op 4 juli 2024 zijn partijen een addendum op de bonusovereenkomst overeengekomen. In oktober 2024 is Weener Plastics verkocht aan Silgan Holdings Inc. Als gevolg van deze verkoop ontvangt werknemer in totaal € 12.500.000 bonus op grond van de bonusovereenkomst. In de periode van 2022 tot 2025 heeft werknemer verscheidene bonussen gekregen. Op 10 februari 2026 heeft werknemer per e-mail aan Silgan meegedeeld dat hij zijn functie wenst op te zeggen. Op 4 maart 2026 heeft werknemer een brief ontvangen van Silgan waarin wordt bevestigd dat het contract met Weener wordt beëindigd op 31 maart 2026. Werknemer heeft sinds 31 maart 2026 geen toegang meer tot de systemen van Silgan. Tot en met augustus 2026 heeft werknemer maandelijks een bedrag ontvangen gelijk aan het gebruikelijke maandelijkse nettosalaris. Werknemer verzoekt Silgan te veroordelen aan hem een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding te betalen en daarnaast voor recht te verklaren dat Silgan geen rechten kan ontlenen aan het non-concurrentiebeding.

Oordeel

De eerste vraag die ter beoordeling voorligt, is of de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd per 31 maart 2026 of nog doorloopt tot 1 oktober 2026. In de brief van 4 maart 2026 heeft Silgan de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 31 maart 2026. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter per 31 maart 2026 een einde aan de arbeidsovereenkomst gekomen. Voor zover Silgan verwijst naar de intentie van partijen, namelijk dat het bedoeling was dat werknemer Silgan na enige tijd zou verlaten, valt daaruit geen instemming van werknemer met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 31 maart 2026 af te leiden. De arbeidsovereenkomst met werknemer is dus geëindigd per 31 maart 2026. Omdat Silgan de arbeidsovereenkomst tegen 31 maart 2026 heeft opgezegd, zonder instemming, toestemming en zonder inachtneming van de opzegtermijn, is deze opzegging onregelmatig. Werknemer heeft daarom recht op de gefixeerde schadevergoeding. Bij regelmatige opzegging had de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de

opzegtermijn van zes maanden, nog zes maanden geduurd. Silgan is in beginsel een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over die periode. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding. Partijen verschillen van mening over de bonussen die moeten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Met partijen is de kantonrechter van mening dat de bewoordingen van artikel 3 lid 1 sub c van het Besluit onduidelijk zijn. Hetzelfde geldt voor de toelichting. Het ligt het meest in lijn met de Regeling om als maatstaf te hanteren welke aanspraak 'over' de referteperiode is ontstaan. Deze uitleg biedt rechtszekerheid omdat niet van belang is wanneer de werkgever de bonus heeft uitbetaald. En op deze wijze kan een werkgever de hoogte van de transitievergoeding niet beïnvloeden door een bonus later uit te keren.

Het volgende geschilpunt tussen partijen is of de exitbonus van in totaal € 12.500.000 bruto die aan werknemer is uitgekeerd op grond van de bonusovereenkomst moet worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. De kantonrechter overweegt dat artikel 7:673 BW van zgn. driekwart dwingend recht is. Van de regeling rondom de transitievergoeding mag alleen worden afgeweken bij cao. Naar het oordeel van de kantonrechter omvat dit dwingend recht ook de vraag welke looncomponenten onderdeel zijn bij de berekening van de transitievergoeding. Tussen partijen is niet in geschil dat niet in een cao is afgeweken van de wettelijke regeling. Door in artikel 3.3 van de bonusovereenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van het wettelijk systeem, is deze bepaling in strijd met dwingend recht en daarmee nietig. De contractuele uitsluiting van de exitbonus bij de berekening van de transitievergoeding kan daarom geen stand houden. Ook wordt overwogen dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, zodat het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding zal worden toegewezen. Gelet op de hiervoor weergegeven omstandigheden volgt de kantonrechter werknemer niet in zijn betoog dat de verwachting was dat hij tot zijn pensioengerechtigde leeftijd werkzaam zou zijn bij Silgan. De financiële gevolgen van het ernstig verwijtbaar handelen, namelijk de opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zijn beperkt. Silgan heeft maandelijks een bedrag ter hoogte van het loon aan werknemer uitbetaald. Ook betrekt de kantonrechter erbij dat de financiële gevolgen al gedeeltelijk zijn gecompenseerd in de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding die aan werknemer worden toegekend. Ten slotte heeft Silgan zich niet verzet tegen een juiste financiële afrekening van het dienstverband, zij het dat partijen van mening verschillen over de hoogte van de transitievergoeding. Gelet op het voorgaande ziet de kantonrechter aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op nihil. Zoals hiervoor vastgesteld, is er sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de Silgan door de onregelmatige opzegging. Artikel 7:653 lid 4 BW bepaalt dan dat de werkgever (Silgan) geen rechten meer kan ontlenen aan het non-concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 29-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7796

Zaaknummer: 12258181 \ HA VERZ 26-104
Rechters: E.C. Zandman
Advocaten: W.M. Blom, C.C. Oberman en A.B. Abeln
Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW