RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van salesmanager is rechtsgeldig opgezegd na toestemming van het UWV. Voor de hoogte van de transitievergoeding tellen de pensioentoelage en de optierechten op aandelen niet mee.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 1992 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster getreden, waar hij laatstelijk de functie had van salesmanager OEM Benelux H20. In het kader van een wereldwijde reorganisatie heeft werkgeefster op 30 november 2023 advies gevraagd aan de ondernemingsraad. In het advies is vermeld dat alle functies (met uitzondering van twee in deze zaak niet relevante functies) van het managementteam markt Benelux in Nederland komen te vervallen. Ook de functie van werknemer wordt genoemd als zijnde een functie die komt te vervallen. In eerste aanleg heeft werknemer een aantal verzoeken bij de kantonrechter ingediend, waarvan de belangrijkste (primair) het herstel van zijn dienstbetrekking is. Subsidiair heeft hij, kort samengevat, verzocht om een hogere transitievergoeding, uitbetaling van resterende verlofdagen, vesting van de “longterm incentives” (hierna: LTI’s), vernietiging van het concurrentiebeding en een billijke vergoeding met een verklaring voor recht dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking werkgeefster veroordeeld om de aan werknemer toegekende, maar nog niet "geveste" LTI’s aan hem uit te keren op de daartoe geëigende tijdstippen overeenkomstig de waarde die werkgeefster in haar verweerschrift heeft weergegeven. Verder zijn de proceskosten gecompenseerd en is al het anders verzochte afgewezen. Werknemer heeft in hoger beroep negen grieven aangevoerd en heeft geconcludeerd tot vernietiging van de beschikking en tot het alsnog toewijzen van zijn verzoeken. Hij heeft zijn subsidiaire verzoek om een billijke vergoeding vermeerderd met een bedrag aan pensioenschade.

Oordeel

A-grond

Met grief 2 betoogt werknemer dat de reorganisatie is ingegeven door een arbeidskostenbesparing en dat werkgeefster onvoldoende de noodzaak daartoe heeft onderbouwd en van bewijsstukken, zoals een cijfermatige onderbouwing, voorzien. Naar het oordeel van het hof slaagt deze grief niet. De door werkgeefster aangevoerde bedrijfseconomische omstandigheden zijn niet primair ingegeven door een slechte of slechter wordende financiële situatie; zij zijn ingegeven door organisatorische veranderingen. Niet vereist is dan ook dat werkgeefster inzage geeft in haar winst- en verliesrekening of andere financiële bescheiden, zoals werknemer stelt, omdat het doel van werkgeefster is te

voorkomen dat het financieel slechter gaat. De grondslag van de reorganisatie is niet dat het financieel slechter is gegaan. Gezien de inhoud van de functie, de vereiste kennis en vaardigheden blijkt dat werknemer een bijzondere positie bekleedde binnen werkgeefster die niet uitwisselbaar was met andere functies. Met de grieven 1 en 3 betoogt werknemer dat werkgeefster jegens hem niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Voor de beoordeling van deze grief vindt het hof de volgende context van belang. Het gaat hier om een zeer omvangrijke wereldwijde reorganisatie van het concern. Als gevolg hiervan vervielen binnen werkgeefster 282 arbeidsplaatsen en ontstonden er ook de nodige vacatures. Voor de herplaatsing is een algemene procedure opgezet, inhoudende dat alle vacatures op een bepaald moment op een bepaalde wijze (via de site) bekend werden gemaakt en dat vervolgens de getroffen werknemers (minimaal) 10 werkdagen de tijd kregen om daarop te solliciteren, te rekenen vanaf de datum waarop de vacature werd gepubliceerd. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster in lijn met het bovenstaande alle (relevante) vacatures op de site gepubliceerd. Het hof acht van belang dat werknemer ook na zijn vakantie niet op enige vacature heeft gesolliciteerd. Daaraan stond niets in de weg; hij kende de vacatures en ook al was een van die vacatures inmiddels van de site gehaald, dan stond dat een sollicitatie, geschreven na zijn vakantie, niet in de weg. Het hof concludeert dan ook dat werkgeefster jegens werknemer niet in strijd heeft gehandeld met haar herplaatsingsverplichting en niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Berekening transitievergoeding

Grief 5 richt werknemer tegen de overweging van de kantonrechter dat noch de pensioentoelage noch de LTI's in de berekening van de transitievergoeding moeten worden betrokken. Deze grief slaagt niet. De aan werknemer uitgekeerde pensioentoelage is een compensatie die wordt betaald als gevolg van gewijzigde fiscale wetgeving. Het hof is van oordeel dat die niet onder het loonbegrip in de zin van artikel 2 lid 1 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding valt, omdat het een vergoeding is voor verlies aan pensioenopbouw en de hoogte voor een belangrijk deel afhankelijk is van hetgeen de fiscale wetgever bepaalt. De aan werknemer toegekende LTI's zijn optierechten op aandelen. Deze opties vallen buiten de variabele looncomponenten, die limitatief staan opgesomd in artikel 5 Regeling looncomponenten. Het verzoek om een hogere transitievergoeding wijst het hof dan ook af.

Concurrentiebeding

Met grief 8 betoogt werknemer dat de kantonrechter zijn verzoeken die zien op het concurrentie- en relatiebeding ten onrechte heeft afgewezen. Het hof oordeelt dat deze grief niet slaagt. Zoals hiervoor overwogen, staat in hoger beroep niet vast dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Voorts heeft werknemer r.o. 5.96 van de bestreden beschikking in hoger beroep onvoldoende bestreden. De kantonrechter overweegt daar dat onderdeel van de tussen partijen overeengekomen beperkende bedingen is dat, indien werknemer serieuze hinder ondervindt bij het vinden van nieuw werk, aan hem een maandelijkse vergoeding zal worden betaald van 1/12 van het laatstverdiende jaarsalaris, wat

in het geval van werknemer neerkomt op een maandelijkse vergoeding van ten minste € 14.835,75. De omvang van dit (maandelijks verschuldigde) bedrag vormt naar het oordeel van de kantonrechter voor werkgeefster voldoende prikkel in het geval werknemer daadwerkelijk concreet uitzicht heeft op een nieuwe baan/functie serieus met werknemer het gesprek aan te gaan en te bezien of het gaan vervullen van die baan/functie in strijd komt met de tussen partijen overeengekomen beperkende bedingen. De kantonrechter overweegt voorts dat werkgeefster de bereidheid heeft tot het voeren van dergelijk overleg, zoals zij dat ter zitting heeft bevestigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 30-07-2026
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:2084
Zaaknummer: 200.363.712_01
Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van Ham en C.J. Frikkee
Advocaten: N. Mauer en S. van der Veen
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:682 BW, 13 Ontslagregeling, 2 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en 5 Regeling looncomponenten