

RECHTSPRAAK

TomTom c.s./werknemer

Werknemer (CFO van TomTom) heeft recht op contractuele ontslagvergoeding ondanks het ontbreken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. De opschortende voorwaarde wordt op grond van artikel 6:23 BW vervuld geacht, omdat het voor rekening en risico van werkgever komt dat de voorwaarde niet is vervuld terwijl zij daar ook alle belang bij had

In verband met plannen om TomTom naar de beurs te brengen, heeft TomTom gezocht naar een Chief Financial Officer (CFO). In november 2004 zijn TomTom c.s. in contact gekomen met werknemer. In december 2004 hebben partijen over de arbeidsvoorwaarden gesprekken gevoerd. Een belangrijke arbeidsvoorwaarde betrof de toekenning van opties. Een belangrijk punt ter zake was de fiscale behandeling van de toe te kennen opties. Daarover is tussen partijen meermalen gecorrespondeerd. Uiteindelijk bereiken partijen mondelinge overeenstemming. Met betrekking tot de contractuele ontslagvergoeding heeft TomTom als voorwaarde gesteld dat deze eerst ingaat op het moment dat de arbeidsovereenkomst ook schriftelijk is ondertekend. Nadat de verschillende aspecten zijn uitgewerkt, blijken de opties voor werknemer in zeer nadelige zin fiscaal te worden belast. Werknemer eist daarom verdubbeling van de toegekende opties. TomTom stelt zich vervolgens op het standpunt dat werknemer kennelijk de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, dan wel dat de overeenstemming alsnog is komen te ontvallen. Werknemer vordert in dit geding, kort gezegd, een verklaring voor recht dat tussen hem en TomTom sinds 26 december 2004 een arbeidsovereenkomst bestaat en dat deze niet is geëindigd op 9 dan wel 22 februari 2005, voorts doorbetaling van loon, betaling van de contractuele ontslagvergoeding van € 482.000 althans € 262.000, een verklaring voor recht dat hij recht heeft op 6000 optierechten op aandelen TomTom B.V., alsmede vergoeding van belastingschade in verband met de optierechten. Het hof oordeelde dat partijen in december overeenstemming hadden bereikt over de essentiala van de overeenkomst zodat sprake is van een arbeidsovereenkomst; dat TomTom de eis van werknemer om gecompenseerd te worden voor het fiscale nadeel niet heeft mogen opvatten als een ondubbelzinnige verklaring tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst; en dat TomTom zich niet op het ontbreken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst als opschortende voorwaarde voor de contractuele beëindigingsregeling mag beroepen, omdat TomTom het uitblijven van dit schriftelijke document in de hand heeft gespeeld.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. In cassatie moet ervan worden uitgegaan dat de toepasselijkheid van de contractuele ontslagregeling afhankelijk was gesteld van de opschortende voorwaarde van ondertekening van het arbeidscontract. Het hof heeft geoordeeld dat TomTom c.s. een conceptarbeidsovereenkomst aan werknemer hebben toegezonden die niet beantwoordde aan hetgeen partijen in de termsheet waren overeengekomen, en vervolgens – nadat werknemer de problemen met betrekking tot de belastingheffing over de optierechten ter sprake had gebracht en had aangedrongen op compensatie ter zake – op 8 februari 2005 eenzijdig hebben afgezien van voortzetting van het dienstverband en de besprekingen over de uitwerking van het arbeidscontract hebben afgebroken. Aldus hebben TomTom c.s. naar het oordeel van het hof belet dat met werknemer een ondertekend arbeidscontract tot stand kwam, en daarmee belet dat de opschortende voorwaarde werd vervuld, waarbij zij belang hadden omdat de contractuele ontslagregeling dan niet in werking zou treden. Door te oordelen dat de redelijkheid en billijkheid onder deze omstandigheden verlangen dat de opschortende voorwaarde op 8 februari 2005 als vervuld geldt, heeft het hof geen blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting omtrent artikel 6:23 BW. Daarbij is van belang dat, naar onmiskenbaar uit de stukken van het geding blijkt, de discussie over het aantal toe te kennen optierechten geen betekenis had voor de inhoud van de arbeidsovereenkomst, omdat die kwestie niet in het arbeidscontract werd geregeld maar in de (reeds ondertekende) termsheet en de Grant of Options. Het hof heeft voorts de belangen van TomTom c.s. ook niet veronachtzaamd, maar heeft geoordeeld dat het belang van werknemer bij toepasselijkheid van de ontslagregeling zwaarder behoort te wegen. Dat oordeel is niet onbegrijpelijk.

Voor zover het laatste onderdeel betoogt dat de wanverhouding tussen enerzijds de omvang van de aanspraak van werknemer op 6000 opties ter waarde van enkele miljoenen euro's en anderzijds de korte duur van de daarvoor verrichte arbeid (van 19 januari tot 8 februari 2005) op zichzelf tot een onaanvaardbaar resultaat kan leiden, ook wanneer de korte duur van de arbeid niet in overwegende mate maar slechts deels of helemaal niet aan werknemer te wijten is, miskent het dat daarop in de feitelijke instanties geen beroep is gedaan ten betooge dat toekenning van de optierechten aan werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 09-12-2011

ECLI: ECLI:NL:HR:2011:BT6408

Zaaknummer: 10/02477

Rechters: E.J. Numann, F.B. Bakels, C.A. Streefkerk, W.D.H. Asser en C.E. Drion

Advocaten: P.J.M. von Schmidt auf Altenstadt, N.T. Dempsey en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 6:23 BW en 6:248 BW