

RECHTSPRAAK

Synbra B.V./werknemer

Bij berekening van de transitievergoeding moet het brutoloon niet worden vermeerderd met een eenmalige uitkering aan werknemer van € 400.000. Geen sprake van een overeengekomen bonus of winstuitkering. Partijen hebben aangaande die betaling geen overeenkomst gesloten.

Feiten

Werknemer is op 22 november 1999 bij Synbra B.V. (hierna: Synbra) in dienst getreden. Zijn functie was managing director. Op 22 juni 2018 heeft Synbra een bedrag van € 400.000 bruto aan werknemer betaald. Partijen hebben onderhandeld over beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Dat heeft geleid tot de ondertekening van een vaststellingsovereenkomst op 29 maart 2019, waarin onder meer is opgenomen dat partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen per 1 oktober 2019. Omdat partijen op één onderdeel geen overeenstemming hebben bereikt, namelijk de hoogte van de door Synbra aan werknemer te betalen transitievergoeding, hebben zij in de vaststellingsovereenkomst daarover opgenomen dat zij dit verschil van mening laten beslechten via een procedure ex artikel 96 Rechtsvordering. Partijen verzoeken de kantonrechter gezamenlijk om zich op de voet van artikel 96 Rv uit te spreken over de vraag of de betaling van € 400.000 bruto in 2018 aan werknemer een variabele looncomponent is in de zin van artikel 3 lid 1 onder c Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit), zodat deze betaling onderdeel uitmaakt van de berekening van de door Synbra aan werknemer te betalen transitievergoeding.

Oordeel

Op basis van de stellingen van partijen en de overgelegde producties kan de eenmalige betaling aan werknemer van € 400.000 naar het oordeel van de kantonrechter niet worden beschouwd als een overeengekomen variabele looncomponent die moet worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Hoewel vaststaat dat de hoogte van de betaling afhankelijk was van de verkoopopbrengst van de aandelen van Synbra en werknemer overtuigend heeft onderbouwd dat de verkoopopbrengst samenhang met de resultaten van de onderneming, is het desalniettemin maar de vraag of dit niet in een te ver verwijderd verband staat tot elkaar om de betaling als bonus te kunnen kwalificeren. Het antwoord op die vraag kan evenwel in het midden blijven, nu niet is komen vast te staan dat partijen aangaande die

betaling een overeenkomst hebben gesloten, zodat de betaling reeds om die reden niet als loon in de zin van het Besluit kan worden aangemerkt. Gilde, niet zijnde de werkgever van werknemer, heeft immers in overleg met Synbra Holding eenmalig een bedrag ter beschikking gesteld aan Synbra Holding ten behoeve van de managers van Synbra. Niet is gebleken dat sprake is van een overeenkomst tussen Synbra als werkgever en werknemer, hetgeen wel vereist is. Dat de betaling is uitgevoerd door Synbra, doet daar niet aan af. Bovendien is de uiteindelijke verdeelsleutel door de managers, dus mede door werknemer zelf, bepaald. In het Besluit en in de Regeling kunnen naar het oordeel van de kantonrechter dan ook geen aanknopingspunten worden gevonden voor de stelling van de werknemer dat bij de berekening van de transitievergoeding het brutoloon moet worden vermeerderd met de eenmalige uitkering aan hem in 2018 van € 400.000, omdat geen sprake is van een overeengekomen bonus of winstuitkering. Het antwoord op de vraag luidt: Nee, de betaling van € 400.000 bruto in 2018 aan werknemer is géén overeengekomen variabele looncomponent in de zin van artikel 3 lid 1 onder c van het Besluit, zodat deze betaling geen onderdeel uitmaakt van de berekening van de door Synbra aan werknemer te betalen transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:6033

Zaaknummer: 8078797 \ AZ VERZ 19-13

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: M.J. Hoekstra en M.G.N. de Jonge

Wetsartikelen: 3 lid 1 onder c Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding