

RECHTSPRAAK

Verzoek ex artikel 96 Rv over onder andere de hoogte van de transitievergoeding van werknemer. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding ter hoogte van € 853.788,76 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 1992 in dienst getreden bij KLM. In 2011 is hij toegetreden tot de Management Board (MB). Met ingang van 15 oktober 2014 is werknemer benoemd in een nieuwe functie, waarvoor een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten op 15 januari 2015. Werknemer verdient € 50.000 bruto per maand inclusief vakantiegeld. Daarnaast ontvangt werknemer een bedrag van € 14.044,48 bruto per maand onder de noemer van 'pensioenpremietoelage'. Werknemer neemt deel aan het Short Term Incentive plan (STI) en een Long Term Incentive plan (LTI). Daarnaast neemt hij vanuit zijn nieuwe functie deel aan het LTI-pogamma AirFrance-KLM Long Term Specific LTI (AFKL Specific LTI). Deze brengen allemaal (financiële) rechten en plichten met zich. Op 13 januari 2022 heeft de RvC, nadat gesprekken en onderhandelingen op niets waren uitgelopen, aangekondigd dat werknemer in juli 2023 niet voor een nieuwe termijn zal worden voorgedragen. Partijen zijn eind maart 2022 overeengekomen dat KLM de arbeidsovereenkomst van werknemer zou opzeggen zonder inachtneming van alle formaliteiten, zijnde een besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders. Op 31 maart 2022 heeft de RvC het dienstverband met werknemer opgezegd per 1 oktober 2022, met inachtneming van de opzegtermijn van zes maanden. Partijen doen in deze procedure een gezamenlijk verzoek tot uitleg over de hoogte van de transitievergoeding van werknemer.

Oordeel

Werknemer ziet af van de contractuele overeengekomen beëindigingsvergoeding en maakt enkel aanspraak op de wettelijke transitievergoeding. Beoordeeld moet worden of de STI 2019, LTI 2015, LTI 2016 en de pensioenpremietoelage moeten worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. STI 2019 kwalificeert als een variabele beloning. De vraag is of het nog niet uitbetalen van de STI 2019 tot gevolg heeft dat deze buiten beschouwing moet blijven bij de berekening van de transitievergoeding. De werkgever zou daardoor niet overgaan tot betaling om zo de transitievergoeding lager uit te laten vallen. Dit is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De STI 2019 was voor 2022 verschuldigd en valt daarmee onder de definitie van variabele beloning als bedoeld in het Besluit loonbegrip. Ten aanzien van de LTI 2015 en 2016 geldt dat moet worden beoordeeld of dit kwalificeert als een variabel looncomponent. Volgens de definitie van de PPS is dat een voorwaardelijke toekenning van een geldbedrag, gebaseerd op de marktwaarde van de

aandelen op het moment van verkoop van de PPS. De PPS kunnen worden toegekend als de persoonlijke doelen door de werknemer zijn behaald, waarna de werknemer er tussen de drie en vijf jaar na toekenning van de PPS voor kan kiezen om de fictieve aandelen uit te oefenen. Gezien de toekenning vanwege het behalen van persoonlijke doelen, het feit dat de PPS gedefinieerd wordt als voorwaardelijke toekenning van een geldbedrag en het gegeven dat het feitelijk gaat om het toekennen van fictieve aandelen die een werknemer op een door hem te kiezen moment mag 'verkopen', is de kantonrechter van oordeel dat de LTI feitelijk neerkomt op een bonusregeling. Deze moet dus worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. Voor de LTI 2016 geldt dat deze niet in de drie jaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst is geëindigd, verschuldigd is geworden. Deze kan dan ook niet worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. De pensioenpremietoeelage betreft een vaste maandelijkse brutovergoeding, die door werknemer vrij te besteden is. Het bedrag is weliswaar bestempeld als pensioenpremietoeelage, maar werknemer is geenszins gehouden dit aan de opbouw van zijn pensioen te besteden. Daar komt bij dat de toelage ook fiscaal wordt gezien als loon. Feitelijk is dan ook sprake van een salarisverhoging en dient dit te worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding ter hoogte van € 853.788,76 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:6196

Zaaknummer: 9949683 CV EXPL 22-8212

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: K. Wiersma, Y. el Harchaoui, J.M. van Slooten en P. van Lingen

Wetsartikelen: 7:673 BW