

beschikking

GERECHTSHOF AMSTERDAM

afdeling civiel recht en belastingrecht, team I

zaaknummer : 200.207.182/01

zaaknummer rechtbank Amsterdam : C 104310

beschikking van de meervoudige burgerlijke kamer van 25 juli 2017

inzake

██
wonend te ██████████
appellant,
advocaat: mr. F.M. Luijkx te Leiden,

tegen

de besloten vennootschap GIBSON INNOVATIONS NETHERLANDS B.V.,
gevestigd te Amsterdam,
geïntimeerde,
advocaten: mr. N. Mauer te Eindhoven.

1. Het geding in hoger beroep

Partijen worden hierna ██████████ en Gibson genoemd.

██████████ is bij beroepschrift met producties, ontvangen ter griffie van het hof op 12 januari 2017, in hoger beroep gekomen van de beschikking die de kantonrechter in de rechtbank Amsterdam (verder: de kantonrechter) onder bovenstaand zaaknummer op 13 oktober 2016 heeft gegeven. Het beroepschrift bevat zeven grieven. Het strekt ertoe dat het hof genoemde beschikking zal vernietigen en, alsnog, aan ██████████ een ontbindingsvergoeding zal toekennen van € 220.000,-, dan wel een billijke vergoeding van € 120.000,- bruto, alsmede een vergoeding van € 27.956,- bruto in verband met het niet in acht nemen van de volledige (fictieve) opzegtermijn, voor recht zal verklaren dat de verlengde 'expatriate agreement' van 24 november 2015, getekend op 16 december 2015, rechtsgeldig door de gemachtigde van ██████████ bij brief van 5 januari 2016 buitengerechtelijk is vernietigd, althans deze zal vernietigen en Gibson zal veroordelen in de kosten van beide instanties.

Op 16 maart 2017 is ter griffie van het hof een verweerschrift in hoger beroep met producties van Gibson ingekomen. Daarin verzoekt Gibson het beroep van ██████████ af te wijzen met veroordeling, uitvoerbaar bij voorraad, van ██████████ in de kosten van beide procedures.

De mondelinge behandeling van het hoger beroep heeft plaatsgevonden op 7 juni 2017. Bij die gelegenheid hebben namens partijen hun voornoemde advocaten het woord gevoerd. [REDACTED] was niet aanwezig. Gibson werd vertegenwoordigd door [REDACTED], Legal Counsel, [REDACTED], HR Manager en [REDACTED].

Vervolgens is de behandeling van de zaak gesloten. De uitspraak is bepaald op heden.

2. Feiten

De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking onder 1.1 tot en met 1.9 de feiten vastgesteld die hij tot uitgangspunt heeft genomen. Deze feiten zijn in hoger beroep niet in geschil en dienen derhalve ook het hof als uitgangspunt. Samengevat en waar nodig aangevuld met andere feiten die als enerzijds gesteld en anderzijds niet of onvoldoende betwist zijn komen vast te staan, komen de feiten neer op het volgende.

2.1 [REDACTED], die de Britse nationaliteit bezit en geboren is op [REDACTED], is op 1 juli 1995 bij Philips International B.V. (verder: Philips) in dienst getreden. De laatste schriftelijke arbeidsovereenkomst dateert van 9 april 2003. [REDACTED] heeft (tot 1 september 2016) nooit in Nederland gewerkt; hij is door Philips op basis van een expatriate overeenkomst uitgezonden naar achtereenvolgens Hong Kong (1995), Singapore (1999) en Frankrijk (2003).

2.2 Per 1 januari 2006 is [REDACTED] opnieuw uitgezonden naar Hong Kong en aldaar tewerkgesteld bij Philips Electronics Hong Kong Ltd (verder: Philips Hong Kong), in de functie van Creative Director, Product Design. In de daartoe op 3 oktober 2005 opgestelde en op 5 december 2005 gesloten expatriate overeenkomst van [REDACTED] zijn op zijn dienstverband van toepassing verklaard de (uitgebreide) Standard Expatriate Conditions van Philips (verder: de expat conditions). Artikel 9 van de expat conditions bepaalt: *When your expatriate assignment ends and you return home, you will no longer be subject to the Philips expatriate conditions, and as such your employment conditions will again be governed via your existing home country employment contract.*

De desbetreffende expatriate agreement is in 2008, 2010 en 2012 telkens verlengd. Na de verlenging van 2012, die tot 31 december 2013 duurde, is de overeenkomst stilzwijgend voortgezet.

2.3 In 2013 zijn de audio- en videogerelateerde activiteiten van Philips overgeheveld naar een daartoe in het leven geroepen rechtspersoon, WOOX Innovations Netherlands B.V., welke vennootschap zou worden overgenomen door Funai Electric Co, Ltd. Bij brief van 30 augustus 2013 heeft [REDACTED], CEO van WOOX, in dat verband als volgt bericht: *"(...) We would like to inform you about the implications for you as an expatriate. Provided deal closure per September 29, 2013, your expatriate assignment agreement with Philips, and the related expatriate conditions, will be transferred to WOOX innovations. Your expatriate conditions as applicable in the Philips Expatriate Policy, and in your expatriate agreement, will be no less favorable with WOOX Innovations as with Philips. WOOX Innovations will*

observe these conditions till the end of your planned expatriate assignment (max December 31st 2015). It has also been agreed that, opposed to the Philips Expatriate Policy, the expatriate and location allowances will not end or be reduced before the current agreed planned end date of the expatriate assignment. Ultimo six months before your planned expatriate assignment end date with WOOX Innovations, the management will decide after close consultation with you whether:

(a) to continue your current assignment with WOOX Innovations In Hong Kong based on either WOOX International expatriate or local employment conditions or;

(b) you enter into a new role with WOOX Innovations in a new host country or your home country based on either WOOX International expatriate or local employment conditions,

or

(c) you will be repatriated and return to WOOX Innovations in your home country, where in case no suitable employment is available, your employment with WOOX Innovations will be ended according to the then applicable home country laws, regulations and fair practices."

2.4 Op 12 juni 2014 is een overeenkomst gesloten, genaamd "Principe Akkoord – Uitvoeringsafspraken m.b.t. arbeidsvoorwaardelijke consequenties van de aandelenoverdracht van WOOX Innovations Netherlands B.V.", tussen enerzijds [REDACTED] namens VHP2, [REDACTED] namens FNV Bondgenoten en [REDACTED] namens De Unie, en anderzijds WOOX Innovations Netherlands B.V. In deze overeenkomst is onder punt 6 onder andere het volgende opgenomen: "*WOOX heeft de intentie om duurzame werkgelegenheid te bieden aan haar medewerkers. Mocht om bedrijfseconomische redenen onverhoopt een reorganisatie noodzakelijk zijn waarbij boventalligheid ontstaat dan zal WOOX een regeling treffen voor de opvang van de sociale gevolgen voor de medewerkers. Indien de boventalligheid ontstaat voor 1 juli 2015 zal een ontslagvergoeding worden toegekend zoals Philips die berekent volgens het Sociaal Plan 2014. Indien de boventalligheid later ontstaat doch binnen drie jaren na de aandelenoverdracht, wordt een ontslagvergoeding toegekend op basis van de kantonrechtersformule zoals die op datum van aandelenoverdracht geldt met een factor van $C=1,0$. (...).*"

2.5 In juni 2014 heeft het Amerikaanse Gibson Brands de aandelen in WOOX Innovations Netherlands B.V. verworven, waarna de naam WOOX Innovations Netherlands B.V. is gewijzigd in Gibson Innovations Netherlands B.V.

2.6 Op 3 november 2015 is door Gibson aan [REDACTED] bericht dat de expatriate agreement per 31 december 2015 eindigt. Hem werd aangeboden zijn functie in dienst van Gibson Hong Kong te blijven vervullen op basis van een lokaal contract met lokale arbeidsvoorwaarden. [REDACTED] heeft dat laatste aanbod niet geaccepteerd, waarop Gibson hem op 24 november 2015 een verlenging van zijn expatriate agreement ingaande 1 januari 2016 voor de duur van twee maanden heeft aangeboden. Op 16 december 2015 heeft [REDACTED] dit aanbod schriftelijk geaccepteerd.

2.7 Bij brief van 5 januari 2016 heeft de gemachtigde van [REDACTED] de onder 2.6 genoemde verlengingsovereenkomst vernietigd.

2.8 Op 29 januari 2016 heeft Gibson toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te mogen opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Na een tegen dat verzoek door [REDACTED] ingediend verweer heeft het UWV op 18 mei 2016 aan Gibson bericht dat zij niet bevoegd is op de aanvraag te beslissen omdat er geen sprake is van een bedrijfseconomische reden.

2.9 Op 16 maart 2016 heeft Gibson de betalingen aan [REDACTED] stopgezet met dien verstande dat zijn housing allowance tot 1 april 2016 werd voldaan. [REDACTED] heeft daarop bij dagvaarding in kort geding van 19 april 2016 betaling door Gibson van de expatvergoedingen (incl. housing vergoeding) gevorderd vanaf 16 maart 2016 respectievelijk 1 april 2016 tot het einde van het dienstverband. Bij tussen partijen gewezen vonnis van 25 mei 2016 is die vordering toegewezen.

2.10 Op 15 juni 2016 heeft Gibson aan [REDACTED] bericht dat hij vanwege de beëindiging van zijn expatriate agreement op 1 september 2016 zal worden gerepatrieerd, conform artikel 9 van de expatriate voorwaarden.

2.11 Gibson heeft [REDACTED], die tot dat moment zijn werkzaamheden in Hong Kong had gecontinueerd, per 4 juli 2016 op "garden leave" geplaatst (het hof begrijpt: vrijgesteld van werkzaamheden). [REDACTED] is in augustus 2016 op kosten van Gibson gerepatrieerd naar Nederland.

2.12 Nadat [REDACTED] zich in Nederland bij Gibson had gemeld, is hem door Gibson de functie Product Improvement manager, ingedeeld in schaal 70, aangeboden. [REDACTED] heeft dit aanbod niet aanvaard.

3. Beoordeling

3.1. Gibson heeft bij het inleidende verzoek, aangevuld ter zitting in eerste aanleg, verzocht de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden (i) primair op grond van bedrijfseconomische redenen (de a-grond), subsidiair op de h-grond, dan wel de e-grond, en bij het bepalen van de datum van ontbinding rekening te houden met de duur van de ontbindingsprocedure, en [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

3.2 [REDACTED] heeft, voor zo ver thans nog relevant, verzocht het ontbindingsverzoek af te wijzen, subsidiair in geval van ontbinding de volledige opzegtermijn van vier maanden in acht te nemen, en [REDACTED] een vergoeding toe te kennen van € 316.772,- bruto, althans naast de transitievergoeding een in goede justitie te bepalen billijke vergoeding, en voor recht te verklaren dat de buitengerechtelijke vernietiging van de Expatriate Agreement d.d. 5 januari 2016 doel heeft getroffen dan wel deze overeenkomst in rechte te vernietigen wegens dwaling althans misbruik van omstandigheden althans bedrog, en Gibson in de proceskosten zal veroordelen, een salaris gemachtigde ad € 5.000,- inclusief BTW daaronder begrepen.

3.3 Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 december 2016, onder toekenning aan [REDACTED] ten laste van Gibson van een transitievergoeding van € 111.714,-, de verzochte verklaring voor recht afgewezen en bepaald dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.

3.4 [REDACTED] komt tegen deze beschikking op met de volgende grieven. In grief I voert hij aan dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst had dienen plaats te vinden op de a-grond. Met grief II betoogt [REDACTED] dat hem, met toepassing van artikel 7:673b BW, een transitievergoeding van € 220.000,- had moeten worden toegekend. Grief III geldt als subsidiair ten aanzien van de grieven I en II en heeft tot doel, naar het hof begrijpt: in geval van ontbinding op de h-grond, [REDACTED] een billijke vergoeding toe te kennen van € 120.000,- bruto. Met grief IV keert [REDACTED] zich tegen de vastgestelde ontbindingsdatum, en verzoekt hij toekenning van een aanvullende vergoeding van € 27.956,- bruto. Grief V keert zich tegen de overweging van de kantonrechter dat de Expatriate Agreement geen arbeidsovereenkomst is. Met grief VI bestrijdt [REDACTED] het oordeel van de kantonrechter dat de Expatriate Agreement eindigde op 31 december 2015, en met grief VII diens oordeel dat de overeenkomst tot verlenging van die Expatriate Agreement tot 1 maart 2016 geen wilsgebrek kende.

3.5 Het hof oordeelt als volgt. Gibson heeft aan het UWV toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te mogen opzeggen vanwege, kort samengevat, het verval van de arbeidsplaats van [REDACTED]. Het UWV heeft geoordeeld dat geen bedrijfseconomische redenen aanwezig waren en het verzoek op die grond niet verder in behandeling genomen. Vervolgens heeft Gibson, met toepassing van artikel 7:671b lid 1 sub b BW, ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, primair op de a-grond, subsidiair de h-grond dan wel, na een aanvulling van de grondslag, de e-grond. Gibson heeft ten aanzien van het primaire verzoek het volgende aangevoerd.

[REDACTED] is vanaf 2006 uitgezonden naar Hong Kong en aldaar te werk gesteld bij Gibson Hong Kong. Gibson Hong Kong heeft aan Gibson te kennen gegeven niet langer gebruik te willen maken van [REDACTED] op basis van een expatriate agreement.

[REDACTED] heeft er niet mee ingestemd om op basis van een locale arbeidsovereenkomst in dienst te treden van Gibson Hong Kong en Gibson had geen passende andere werkzaamheden voor [REDACTED] in Nederland. Gibson heeft dit in het ontbindingsverzoek (randnummer 10) omschreven als het verval van de arbeidsplaats van [REDACTED] respectievelijk (randnummer 13) als een verzoek om bedrijfseconomische redenen vanwege het verval van de arbeidsplaats. Gibson heeft daar aan toegevoegd (randnummer 43) dat enkel de arbeidsplaats van [REDACTED] vervalt. In randnummer 75 van het ontbindingsverzoek omschrijft Gibson het verval van [REDACTED] arbeidsplaats als een maatregel met als doel een doelmatige bedrijfsvoering.

De arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter ontbonden en partijen keren zich niet tegen die ontbinding. Het hof is, met [REDACTED], van oordeel dat de reden op basis waarvan de arbeidsovereenkomst tot een einde moest komen, een bedrijfseconomische reden was. De arbeidsplaats van [REDACTED] is immers komen te vervallen zonder dat een passende andere functie aanwezig was. Gibson heeft weliswaar, nadat [REDACTED] zijn verweerschrift had ingediend en vlak voor de

mondelinge behandeling bij de kantonrechter plaatsvond, aangevoerd dat er in Nederland inmiddels wel een passende functie aanwezig was, maar Gibson heeft daar niet de consequentie aan verbonden de primaire grond voor de ontbinding (de bedrijfseconomische redenen) in te trekken en slechts de h-grond dan wel e-grond te handhaven. De aan [REDACTED] aangeboden functie behoorde tot schaal 70, daar waar [REDACTED] was ingedeeld in schaal 80. Gibson heeft niet toegelicht wat er de reden van was dat, anders dan zij steeds had gesteld, namelijk dat er geen passende functie voor [REDACTED] aanwezig was, zulks plotseling wel het geval was en zij heeft evenmin afdoende toegelicht wat de gestelde functie concreet inhield. Ten slotte heeft Gibson niet bestreden dat [REDACTED] gedurende zijn gehele dienstverband bij de (rechtsvoorgangers van) Gibson steeds in een zogenaamde 'creatieve' functie had gewerkt, en dat de aangeboden functie dat niet was. Naar het oordeel van het hof was de aangeboden functie daarom niet als passend aan te merken, en vormde de reden van de beëindiging van het dienstverband dat Gibson, in verband met een doelmatige bedrijfsvoering, de arbeidsplaats van [REDACTED] had laten vervallen. In zoverre slaagt de grief.

3.6 Met betrekking tot grief II overweegt het hof als volgt. [REDACTED] is destijds in dienst getreden bij een tot het Philips-concern behorende vennootschap. Philips heeft de betreffende activiteiten overgeheveld naar WOOX Innovations Netherlands B.V. (verder: WOOX). WOOX is vervolgens na naamswijziging Gibson Innovations Netherlands B.V. geworden. Tussen WOOX en drie vakbonden – VHP2, FNV Bondgenoten en De Unie – is een overeenkomst gesloten, genaamd Principe Akkoord. In dit principe Akkoord is in artikel 6 ('Werkgelegenheid') onder andere het volgende bepaald: *Indien de boventalligheid later ontstaat doch binnen drie jaren na de aandelenoverdracht, wordt een ontslagvergoeding toegekend op basis van de kantonrechtersformule zoals die op datum van aandelenoverdracht geldt met een factor van C=1,0.* De aandelenoverdracht vond plaats in juni 2014, zodat het ontslag van [REDACTED] ruim binnen genoemde periode van drie jaar plaatsvond.

3.6.1 Gibson heeft niet betwist dat de overeenkomst die WOOX met de betreffende vakbonden heeft gesloten, een voorziening zoals bepaald in art. 7:673b BW zou kunnen zijn.

3.6.2 Gibson heeft zich wel met twee andere argumenten tegen het betoog van [REDACTED] – dat het Principe Akkoord een voorziening is in de zin van art. 7:673b BW en dat [REDACTED] daar rechten aan kan ontlelen – gekeerd, en daarmee tegen [REDACTED]'s verzoek tot toekenning van een transitievergoeding van € 220.000,-. In de eerste plaats voert Gibson aan dat [REDACTED] aan het Principe Akkoord geen rechten kan ontlelen, omdat de in artikel 6 genoemde regeling nooit tot stand is gekomen. In de tweede plaats voert Gibson aan dat het ontslag van [REDACTED] niet het gevolg is van een reorganisatie.

3.6.3 Het hof oordeelt als volgt. Eén van de ondertekenaars van het Principe Akkoord, [REDACTED] van VHP2, heeft schriftelijk verklaard dat de ondertekenaars het Principe Akkoord beschouwden en beschouwen als een collectieve afspraak waar een werknemer rechtstreeks een beroep op kan doen. Ook Gibson zelf heeft, in de persoon

van de HR Manager [REDACTED], de desbetreffende regeling een Social Plan genoemd. [REDACTED] refereerde in haar brief aan [REDACTED] van 15 december 2015 aan 'the Philips Social Plan' en vervolgde naar [REDACTED]: *'Further, the Social Plan only applied three years after the transfer and since your position has not become redundant due to a reorganization, but as a result of individual circumstances, the "C=1"-redundancy package mentioned in the transfer measures does not apply.'* Het hof is van oordeel dat daarmee voldoende vast staat dat het Principe Akkoord – dat ondubbelzinnig strekt ter bescherming van daaronder vallende werknemers van wie de functie vervalt – is aan te merken als een regeling waarop werknemers rechtstreeks een beroep kunnen doen. De overeengekomen vergoeding "kantonrechtersformule (...) met een factor $C=1,0$ " is immers rechtstreeks toe te passen, want deze behoeft geen nadere invulling meer. Dat door een andere vennootschap, waarmee een vergelijkbaar Principe Akkoord was gesloten, wel een nader sociaal plan is vastgesteld, maakt dat niet anders. Overigens hield dat sociaal plan ook een ontbindingsvergoeding met toepassing van de kantonrechtersformule op basis van $C=1$ in, zodat dienaangaande blijkbaar ook geen verschil tussen Principe Akkoord en sociaal plan aanwezig was.

3.6.4 Het hof is voorts, met [REDACTED], van oordeel dat de onderhavige ontbinding valt onder het bereik van artikel 6 van het Principe Akkoord. Daartoe geldt het volgende.

3.6.5 Voor de uitleg van de bepalingen van een regeling zoals de onderhavige, zijn de bewoordingen van de desbetreffende bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst, in beginsel van doorslaggevende betekenis. Dit leidt niet tot een louter taalkundige uitleg; er is sprake van een uitleg naar objectieve maatstaven, waarbij onder meer acht kan worden geslagen op de elders in de regeling gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden.

3.6.6 De ontslagvergoeding (vóór 1 juli 2015 op de wijze zoals door Philips in het Sociaal Plan 2014 berekend, en tussen 1 juli 2015 en 1 juli 2018 op basis van genoemde kantonrechtersformule met correctiefactor 1) is gekoppeld aan boventalligheid. In de tweede zin van artikel 6 staat hierover meer uitgebreid: 'Mocht om bedrijfseconomische redenen onverhoopt een reorganisatie noodzakelijk zijn waarbij boventalligheid ontstaat (...)'. Artikel 6 heeft als opschrift 'Werkgelegenheid'. Het was volgens de eerste zin van artikel 6 de intentie van WOOX om duurzame werkgelegenheid aan haar medewerkers te bieden.

3.6.7 Het hof begrijpt artikel 6 aldus, dat, wanneer het om bedrijfseconomische redenen niet mogelijk blijkt die intentie te blijven uitvoeren, dat dan aanspraak ontstaat op de daarin bepaalde ontslagvergoeding. Dat betekent dat indien om persoonlijke redenen ontslag volgt, die aanspraak niet bestaat.

3.6.8 Gibson beroept zich erop dat het hier om een individueel bedrijfseconomisch ontslag gaat, en niet om een ontslag als onderdeel van een collectief ontslag (reorganisatie), en dat zulks aan de aanspraak van [REDACTED] in de weg staat. Het hof

verwerpt dit betoog van Gibson. Mede gelet op de aanhef van het artikel valt niet in te zien waarom in het geval van een op zichzelf staand om bedrijfseconomische redenen gegeven ontslag genoemde aanspraak niet zou ontstaan, maar bij enkele gecombineerde om bedrijfseconomische redenen gegeven ontslagen, en die dan een reorganisatie vormen, wel. De uitleg die Gibson aan de bepaling geeft is daarmee onaannemelijk, hetgeen een factor van belang is bij de uitleg van een collectief gemaakte afspraak als de onderhavige.

3.6.9 Het ligt voorts in de rede dat, gelijk [REDACTED] heeft betoogd, dat het vervallen van zijn arbeidsplaats niet geïsoleerd, doch in een groter verband moet worden gezien. [REDACTED] heeft daarbij gewezen op een door de CEO van het Gibson concern op 14 oktober 2015 verzonden Organizational Announcement, waarin onder andere is vermeld: *"We plan to organize around our three principal market centers. Hong Kong, the Netherlands, and the Americas headquartered in Nashville, TN our enterprise headquarters. We expect to centralize administrative and much of the marketing functions in these centers in order to reduce complexity and redundancy and be more focused on serving our consumer customers, and improve the servicing of our retail clients."*

3.6.10 Een en ander betekent dat aan [REDACTED] in de plaats van een transitievergoeding zoals omschreven in artikel 7:673 BW, een vergoeding toekomt op grond van artikel 7:673b BW. Grief II slaagt. Door Gibson is niet betwist dat toepassing van de kantonrechtersformule zoals deze ten tijde van de aandelenoverdracht gold en met toepassing van genoemde correctiefactor, leidt tot een bedrag van € 220.000,-. De verzochte ontbindingsvergoeding ter grootte van dit bedrag zal daarom worden toegekend.

3.7 Nu grief III subsidiair is voorgesteld ten opzichte van de grieven I en II en die grieven gegrond zijn, behoeft deze geen verdere bespreking.

3.8 In grief IV betoogt [REDACTED] dat de kantonrechter op de opzegtermijn de proceduretermijn niet in mindering had mogen brengen, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Gibson. Het hof oordeelt als volgt. De verwijten die [REDACTED] Gibson maakt zijn aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van artikel 7:671 lid 8 sub c BW. De verwijten zien hoofdzakelijk op de gang van zaken rondom het beëindigen van de Expatriate Agreement, en het terugroepen van [REDACTED] naar Nederland. Het hof acht deze gang van zaken onvoldoende ernstig om als ernstig verwijtbaar in bovengenoemde zin te kunnen aanmerken. De grief faalt.

3.9 De grieven V, VI en VII hebben betrekking op de status van de Expatriate Agreement en de einddatum daarvan. Het hof is bekend met een procedure welke tussen partijen aanhangig is met betrekking tot de aan [REDACTED] na 1 maart 2016 (al dan niet onverschuldigd) betaalde expat emolumenten, welke procedure ten tijde van de mondelinge behandeling op 7 juni 2017 voor uitspraak stond. [REDACTED] heeft onvoldoende toegelicht dat en in welk opzicht de verzochte verklaring voor recht kan

bijdragen aan het tot een oplossing brengen van dit geschil. [REDACTED] heeft daarmee niet voldoende belang bij zijn grieven V, VI en VII.

3.10 De conclusie is dat de grieven I en II slagen, en de overige grieven falen, dat de bestreden beschikking wordt vernietigd, en opnieuw rechtdoende aan [REDACTED] een ontbindingsbeschikking wordt toegekend van € 220.000,-. [REDACTED] heeft in eerste aanleg een aanzienlijk hoger bedrag verzocht dan thans is toegekend, en dat verzoek was bovendien gebaseerd op een andere juridische grondslag dan thans is gehonoreerd. Dat is voor het hof reden de compensatie van kosten in eerste aanleg in stand te laten. In appel is Gibson overwegend in het ongelijk gesteld, zodat Gibson in de kosten in appel wordt veroordeeld.

4. Beslissing

Het hof:

vernietigt de beschikking van de kantonrechter van 13 oktober 2016 voor zover daarbij aan [REDACTED] een transitievergoeding van € 111.714,- is toegekend en Gibson tot betaling daarvan is veroordeeld;

en opnieuw rechtdoende

wijst het verzoek in zoverre af;

kent aan [REDACTED] een ontbindingsvergoeding toe van € 220.000,-;

bekrachtigt de bestreden beschikking voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen voor het overige;

veroordeelt Gibson in de kosten van het geding in hoger beroep en begroot deze kosten, voor zover tot heden aan de zijde van [REDACTED] gevallen, op € 718,- aan verschotten en € 1.264,- aan salaris advocaat;

wijst af het anders of meer verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mrs. G.C. Boot, R.J.F. Thiessen en W.H.F.M. Cortenraad en door de rolraadsheer in het openbaar uitgesproken op 25 juli 2017.

mr. A.W.H. Vink

AFGEGEVEN VOOR GROSSE
AAN: MR. F.M. LUKK
DE GRIFFIER