

RECHTSPRAAK

Werknemer (52 jaar) is per 1 januari 1983 bij ABN AMRO in dienst getreden. Werknemer was van 1 oktober 2003 tot 1 november 2007 werkzaam als Senior Executive Vice President/Directeur Generaal (verder: SEVP) van ABN AMRO Business Unit Nederland. Bij brief van 5 oktober 2007 heeft werknemer aan de acceptatie van zijn benoeming tot lid van de Raad van Bestuur de voorwaarde verbonden, dat hij zonodig een 'redundancy pakket' zou krijgen conform de gangbare praktijk binnen ABN AMRO, welke ook was toegepast op de laatste drie Managing Board-benoemingen, zulks in plaats van de regeling, die de Code Tabaksblat indiceert. Die gangbare praktijk binnen ABN AMRO voor leden van de Raad van Bestuur en de zogenoemde leden van de Top Executive Group (verder: TEG-leden), waartoe ook SEVP's behoren, was kort gezegd bij een voortijdig einde van de arbeidsovereenkomst zonder verwijtbare reden, een ontslagvergoeding naar de huidige kantonrechttersformule, met een C-factor van 1.4. Die ontslagvergoeding werd berekend met het vaste SEVP-salaris vermeerderd met de gemiddelde bonus over de drie voorgaande jaren. De Code Tabaksblat adviseert bij voortijdig vertrek van leden van een Raad van Bestuur maximering van de ontslagvergoeding tot één jaarsalaris; van die Code werd voor deze personeelsleden van ABN AMRO derhalve welbewust afgeweken. Op 3 oktober 2008 heeft de Nederlandse Staat het aandeelhouderschap verkregen in drie vennootschappen, waaronder Fortis Bank Nederland, die - via de RFS Holding - aandeelhouder is van ABN AMRO. Bij brief van 21 november 2008 heeft de Minister van Financiën de voorzitter van de Tweede Kamer (onder meer) een overkoepelende visie gegeven omtrent de staatsdeelnemingen in Fortis en ABN AMRO. De brief vermeldt over de belonings- en bonusstructuur dat matiging zou worden nagestreefd en dat een vertrekpremie, zoals voorgeschreven in de Code Tabaksblat, maximaal 1 jaarsalaris mag bedragen. Na de staatsdeelneming in Fortis (en daarmee ABN AMRO) is op 21 november 2008 de heer G. Zalm voorgedragen voor benoeming tot vicevoorzitter van de Raad van Bestuur van ABN AMRO. De heer Zalm zal feitelijk het huidige takenpakket van werknemer gaan vervullen. Het is de bedoeling van partijen dat de arbeidsovereenkomst tussen ABN AMRO en werknemer in wederzijds goedvinden eindigt op 30 december 2008.

ABN AMRO verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer niet meer dan een jaarsalaris aan ontslagvergoeding toekomt. Daarbij baseert ABN AMRO zich onder andere op een breed gedragen opvatting dat ontslagvergoedingen als door werknemer verzocht het afgelopen jaar te zeer uit de pas zijn gaan lopen en niet langer als redelijk worden ervaren (3:12 BW) en anticipeert zij op de nieuwe kantonrechttersformule. Werknemer verzoekt - in zijn tegenverzoek - nakoming van de gedane toezeggingen op grond van het goed werkgeverschap (7:611 BW) en betaling van €8.000.000 (van de € 18.210.045) op 10 januari 2009.

De kantonrechter stelt vast dat het haar niet past te oordelen over (de maatschappelijke aanvaardbaarheid van) de hoogte van de door werknemer in dienst van ABN AMRO als SEVP of als lid van de Raad van Bestuur genoten beloning. Niet voor wat betreft het vaste salaris en niet voor wat betreft de bonus of andere aanspraken. Dat is voorbehouden aan de (civiele) partijen bij de arbeidsovereenkomst. Ter beoordeling ligt slechts de vraag voor welk bedrag aan ontslagvergoeding, bonus over 2008 en 2009 en retentie award bij het einde van de arbeidsovereenkomst voor werknemer redelijk en billijk is te achten. Daarbij zal moeten worden beoordeeld welke rechten werknemer jegens ABN AMRO rond de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst per 30 december 2008, gelet op alle bijzondere omstandigheden van het geval, geldend zou kunnen maken. Een ontslagvergoeding van € 8.346.769,00 kan in absolute zin buitensporig hoog geacht worden, maar de daaraan ten grondslag liggende factoren zijn echter gebruikelijk en redelijk, namelijk de duur van het (lange) dienstverband (26 jaar) van werknemer zijn leeftijd (52 jaar) en de hoogte van zijn salaris met de gemiddelde bonus over de laatste drie jaar. Bij het maken van de afspraken met werknemer was de hoogte van dit bedrag ook bij de ABN AMRO bekend. Hoe hoog de beloning ook is, ABN AMRO en Fortis achtten die kennelijk in de destijds geldende omstandigheden gerechtvaardigd om werknemer over te halen de functie in de Raad van Bestuur te accepteren. De ABN AMRO heeft daartegenover rehtens onvoldoende gesteld om aan werknemer gedane toezeggingen niet na te komen. Werknemer heeft zijn vordering beperkt tot het bedrag van € 8 miljoen. Erkend is dat hij altijd goed heeft gefunctioneerd. De beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst komt voort uit de wens van de Staat, als nieuwe aandeelhouder, zijn taken en bevoegdheden door een ander, door haar aangezocht nieuw lid van de Raad van Bestuur, te laten uitvoeren. Daarmee valt het einde van de arbeidsovereenkomst in de risicosfeer van ABN AMRO. En dat de financiële crisis de resultaten van ABN AMRO in relevante mate onder druk heeft gesteld, is onvoldoende inzichtelijk geworden.

Verklaring voor recht door ABN AMRO wordt afgewezen. De vordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-12-2008

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2008:BG8560

Zaaknummer: CV 08-38530.96Rv

Wetsartikelen: 96 Rv, 7:611 BW en 3:12 BW