

RECHTSPRAAK

ABN AMRO/werknemer

ABN AMRO-zaak. Nakoming contractuele afvloeiingsregeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar

Werknemer is in 2007 in dienst getreden van FBN als Chief Risk Officer (CRO). In artikel 7 lid 3 van zijn arbeidsovereenkomst is een contractuele afvloeiingsregeling opgenomen in geval van eenzijdig ontslag door FBN. In oktober 2008 heeft FBN werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan dat sterk afweek van artikel 7 lid 3. Bij beschikking van de kantonrechter te Amsterdam van 22 januari 2009 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 februari 2009 ontbonden, waarbij aan werknemer een vergoeding is toegekend van € 250.000 bruto. Werknemer heeft vervolgens in een afzonderlijke procedure nakoming van gegarandeerde bonussen en de contractuele ontslagvergoeding gevorderd. De rechtsopvolger van FBN, ABN AMRO, heeft als verweer gevoerd dat de financiële afspraken niet middels rechtsgeldige vertegenwoordiging tot stand zijn gekomen. De kantonrechter heeft dit verweer verworpen, nu werknemer met de hoogste concernleiding heeft onderhandeld en ten minste de schijn van vertegenwoordiging is opgewekt. De vorderingen zijn toegewezen, met uitzondering van de onverkorte nakoming van de contractuele ontslagvergoeding (ad € 1.250.000). Daartoe overwoog de kantonrechter dat een ontslagvergoeding bij een dienstverband van één jaar ter grootte van twee jaarsalarissen inclusief bonus excessief, zo niet ridicuul te noemen is. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat het beroep op onbevoegde vertegenwoordiging faalt. Met het Hof Amsterdam (Arnhem) in de partijen bekende reeks uitspraken van 28 september 2010, is het hof van oordeel dat de kredietcrisis, de staatsinterventie en de maatschappelijke kritiek niet aan het recht op nakoming van werknemer in de weg kunnen staan. Kennelijk is ingrijpen van de Staat door het overnemen van (o.m.) de aandelen in Fortis Bank Nederland (Holding) N.V. inclusief de 'AA-onderdelen' (Brief 31371, nr. 12) noodzakelijk geweest, maar zulks brengt niet met zich mee dat niet 'bestaande privaatrechtelijke contracten moeten worden gerespecteerd', naar de minister terecht signaleert in genoemde brief onder 6. Gesteld noch gebleken is dat ABN AMRO niet in staat is haar verplichtingen jegens werknemer na te komen. Wellicht heeft ABN AMRO (plotseling) oor voor maatschappelijke kritiek ('graaicultuur, excessief, ridicuul'), door het hof in dit kader gemakshalve maar begrepen als een in Nederland levende rechtsovertuiging. Maar zulks kan, onder de in deze zaak vaststaande feiten en omstandigheden, niet via een beroep op artikel 6:248 BW afgewenteld worden op werknemer, laat staan dat FBN het haar

destijds al onwelgevallige arbeidsvoorwaardenpakket langs deze weg alsnog ongedaan kan maken. Het hof herinnert er ter vergelijking aan dat de Nederlandse corporate governance code (code-Tabaksblat), zowel ten tijde van de indiensttreding van werknemer als in de per 1 januari 2009 van kracht geworden versie, voor de situatie dat de bestuurder in zijn eerste benoemingstermijn werd ontslagen een ontslagvergoeding van maximaal twee maal het vaste jaarsalaris mogelijk maakt. De conclusie van het voorgaande is dat de grieven III en IV gegrond zijn en het bedrag van € 1.250.000 wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 februari 2009.

Met betrekking tot het beroep op wijziging van arbeidsvoorwaarden, overweegt het hof dat de kantonrechter terecht het beroep van ABN AMRO op artikel 24 van de arbeidsovereenkomst, zijnde een wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW, heeft verworpen. Daarvoor zijn meerdere deugdelijke gronden aan te wijzen. Zo faalt het beroep op artikel 24 omdat dat eerst vier maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst is gedaan. Voorts vermag het hof het zwaarwichtig belang aan de zijde van ABN AMRO niet te zien. Slechts op individueel niveau verlangt ABN AMRO aanpassing van de arbeidsovereenkomst, waarvoor artikel 7:613 BW in beginsel niet is bedoeld. Van enig overleg met OR of bonden is ook niet gebleken. Goed werknemerschap, artikel 7:611 BW, komt evenmin aan bod, om te beginnen omdat ABN AMRO werknemer, door middel van de 'settlement agreement', geen redelijk voorstel heeft gedaan waarop werknemer zou hebben te reageren. Een redelijk voorstel doen is iets anders dan inzetten op (toerekenbare) tekortkoming.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-05-2011

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2011:BQ7192

Zaaknummer: 200.066.908/01

Rechters: J.W. van Rijkom, V. Disselkoen en P.S. Kamminga

Advocaten: C.J. Hagen en P.H.E. Voûte

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:611 BW en 6:248 BW