

RECHTSPRAAK

werkneemster/ABN AMRO

Arbitrageclausule ABN AMRO-cao niet van toepassing op afzonderlijke overeenkomst. Nationalisering van ABN AMRO bracht gewijzigde invulling van de afspraken tussen partijen met zich. Werkneemster dient op grond van artikel 6:248 BW werkgever redelijke termijn te gunnen passende arbeid te realiseren

Werkneemster is op 1 januari 1991 in dienst getreden van (een van de rechtsvoorgangers van) de ABN AMRO Bank (hierna: de bank). Zij heeft tot september 2008 de functie van Head of Group SDS vervuld. Nadat eerder dat jaar was aangekondigd dat haar functie was komen te vervallen, hebben partijen gezocht naar een passende oplossing. Aan werkneemster zijn twee opties voorgehouden: een stimuleringspremie (van € 212.808) of een passende functie. Deze passende functie werd gevonden in een beoogde nieuwe functie van Head of the Solutions Management Team. Op 3 oktober 2008 heeft de Nederlandse Staat het ABN AMRO-deel van Fortis overgenomen. Alle voorgenoemde benoemingen met betrekking tot de nieuwe organisatie zoals deze was voorzien toen Fortis de bank had overgenomen, zijn ingetrokken. Dit gold ook voor de benoeming van werkneemster tot 'Head of the Solutions Management Team' in de nieuwe PWM PB Fortis-organisatie. Nadat uiteindelijk in 2009 niet werkneemster, maar een ander de voorgestelde functie kreeg, is zij vervolgens een dienstverband aangegaan met Rabobank en heeft zij bij brief van 25 november 2009 de dienstbetrekking met de bank tegen 1 januari 2010 opgezegd. Werkneemster heeft bij brief van 11 december 2009 de bank verzocht haar alsnog de stimuleringspremie ('redundancy payment') uit te betalen, aangezien haar was toegezegd dat indien onverhoopt de benoeming tot Head of the Solutions Management Team niet mocht doorgaan, zij nog steeds terug zou mogen vallen op de in de Employability CAO (E-cao) opgenomen stimuleringsregeling. De centrale vraag is of de rechter bevoegd is kennis te nemen van dit geschil, nu er in de E-cao een arbitrageclausule staat opgenomen.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de stukken blijkt dat werkneemster zich destijds 'voorwaardelijk' tot de commissie heeft gewend. Naar het oordeel van het hof kan hieruit niet worden afgeleid dat zij afstand heeft gedaan van haar recht de zaak aan de rechter voor te leggen. Voor zover de bank heeft betoogd dat het onderhavige geschil onder de bedoelde arbitrageclausule valt en dus exclusief door arbiters kon en moest worden beslecht, overweegt het hof dat werkneemster heeft betwist dat aan deze clausule deze betekenis toekomt. Dit betekent dat het aankomt op de vraag hoe deze clausule, die opgenomen is in een cao, moet worden uitgelegd. Hiervan uitgaande oordeelt het hof dat het onderhavige geschil niet onder

de bedoelde arbitrageclausule valt. Volgens de tekst van deze arbitrageclausule vallen daaronder geschillen over de toepassing van de E-cao en de met een medewerker gesloten beëindigingsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat het geschil niet een met werkneemster gesloten beëindigingsovereenkomst betreft. Evenmin gaat het geschil echter over de toepassing van de E-cao, waarmee blijkens de bewoordingen kennelijk is bedoeld: de wijze van toepassing ervan. De kern van het geschil betreft daarentegen de inhoud en uitleg van een van de E-cao losstaande, tussen partijen afzonderlijk gemaakte afspraak. Dit betekent dat het hof zich, net als de kantonrechter in eerste aanleg, bevoegd acht van het onderhavige geschil kennis te nemen.

Wat de vordering tot nakoming van de afspraken betreft, oordeelt het hof als volgt. Volgens de bank zijn partijen, nadat de Nederlandse Staat op 3 oktober 2008 het ABN AMRO-deel van Fortis had overgenomen en alle nominaties voor nieuwe functies waren ingetrokken, de afspraak zoals vervat in de diverse e-mailberichten van werkneemster anders gaan begrijpen, te weten dat als voorwaarde ging gelden dat werkneemster geen vaste, passende functie in de nieuwe organisatie zou verkrijgen. Nu vaststond dat de aanvankelijk voor werkneemster beoogde functie er niet meer kon komen maar werkneemster niettemin ervoor had gekozen haar werkzaamheden binnen de bank voort te zetten, komt deze uitleg van de bank overeen met de zin die partijen in de (door overname door de Staat) gewijzigde omstandigheden vanaf dat moment over en weer redelijkerwijs aan de bedoelde afspraak mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Voor zover werkneemster heeft willen betogen dat zij op het moment dat zij bij brief van 25 november 2009 de dienstbetrekking met de bank tegen 1 januari 2010 opzegde, niet langer kon of behoefde te wachten op een vaste, passende functie in de nieuwe organisatie alvorens aanspraak te (kunnen) maken op onder meer de stimuleringspremie, verwerpt het hof dit betoog eveneens. Allereerst gold op dat moment in de afspraak tussen partijen zoals vervat in de genoemde e-mailberichten van werkneemster, immers niet meer de voorwaarde dat de functie van Head of the Solutions Management Team in de toekomstige Fortis-organisatie niet op passend niveau zou worden ingeschaald of niet (zoals bedoeld) tot stand zou komen, maar gold daarin de voorwaarde dat zij geen vaste, passende functie in de nieuwe organisatie zou verkrijgen, zodat aan de bedoelde bekendmaking dat iemand anders deze functie ging bekleden (23 november 2009) geen beslissende betekenis meer kon toekomen. Voorts vloeide uit de door partijen jegens elkaar op grond van artikel 6:248 lid 1 BW in acht te nemen redelijkheid en billijkheid voor werkneemster de verplichting voort een redelijke termijn in acht te nemen alvorens de conclusie te (kunnen) trekken dat een vaste, passende functie in de nieuwe organisatie voor haar niet was weggelegd, opdat de bank in staat was een dergelijke functie voor haar te vinden. Nu zij zelf ervoor had gekozen om na de nationalisatie door de Staat in oktober 2008 voor de bank te blijven werken en – naar zij niet althans onvoldoende heeft weersproken – op het moment dat zij ontslag nam te verwachten was dat reeds enkele maanden later (rond april 2010) duidelijkheid zou ontstaan met betrekking tot een eventuele vaste, passende functie voor haar in de nieuwe organisatie, kan, mede gelet op het feit dat voor het overgrote deel van de werknemers van de bank op dat moment onzekerheid met betrekking tot hun toekomst bij de bank bestond, niet worden gezegd dat zij bij opzegging van

haar dienstverband de bedoelde redelijke termijn in acht heeft genomen. Derhalve dienen haar vorderingen ook in hoger beroep te stranden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-08-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:2588

Zaaknummer: 200.119.400/01

Rechters: D.J. van der Kwaak, J.E. Molenaar en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: J.H. Lange en A. van Hees

Wetsartikelen: 6:248 BW en 1064 Rv