

RECHTSPRAAK

werknemer/de Coöperatieve Rabobank U.A.

Werkgever niet gebonden aan onbevoegd gesloten gentlemen's agreement over het vervangen van een vaststellingsovereenkomst bij het vinden van een nieuwe baan. Geen sprake van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid of aansprakelijkheid op grond van artikel 6:170 BW.

Feiten

Werknemer is op 28 januari 1991 in dienst getreden bij de Rabobankorganisatie. Hij was laatstelijk werkzaam als Directeur Bedrijfsmanagement bij Rabobank vestiging X. Per 1 januari 2016 is Rabobank vestiging X gefuseerd met Rabobank Nederland in de Coöperatieve Rabobank U.A., de formele werkgever van werknemer. Werknemer is per 1 december 2016 boventallig verklaard, aangezien zijn functie kwam te vervallen. Op werknemer was het vigerende Sociaal Plan van toepassing dat onderdeel uitmaakt van de standaard Rabobank cao. Volgens dit Sociaal Plan kan een medewerker bij boventalligheid kiezen voor een begeleidingstraject van 10 maanden waarbij de arbeidsovereenkomst gedurende de begeleiding in stand blijft of de werknemer tijdelijke andere werkzaamheden gaat verrichten. De werknemer kan ook afzien van een begeleidingstraject waarbij de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per de datum van de formele boventalligheid. Afhankelijk van de keuze van werknemer is een vergoeding opgenomen in het Sociaal Plan. Op 29 augustus 2016 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan de directievoorzitter en de manager HR over – kort samengevat – een mondelinge afspraak. De manager HR en directievoorzitter hebben hier dezelfde dag inhoudelijk op gereageerd. In september 2016 heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst getekend waarin is overeengekomen dat werknemer van 1 december 2016 tot 1 oktober 2017 tijdelijk werk zal gaan verrichten bij de Rabobank. De beëindigingsvergoeding is vastgesteld op C=0,6. In november 2016 kreeg werknemer bericht dat hij voor onbepaalde tijd in dienst kon treden bij de Z-Groep. Bij brief van 28 november 2016 heeft werknemer aan de kringdirecteur verzocht om de vaststellingsovereenkomst van september 2016 om te zetten in een overeenkomst 'afzien van begeleiding' en einde dienstverband per 1 december 2016. Bij e-mail van 15 december 2016 heeft de kringdirecteur het verzoek afgewezen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de bank de gemaakte afspraak/toezegging dient na te komen, inhoudende dat werknemer per 1 december 2016 uit dienst treedt omdat hij voor deze datum een nieuwe baan heeft gevonden en de bank aan

werknemer een vergoeding dient te betalen van factor 1,25. Werknemer baseert zich daarbij op het zogenoemde gentlemen's agreement met de directievoorzitter. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. De grieven beogen het geschil in volle omvang aan het hof voor te leggen.

Oordeel

Het hof gaat ervan uit dat de bank niet wist van het bestaan van het gentlemen's agreement tot het moment dat werknemer daar een beroep op deed eind november 2016. Werknemer was vakdirecteur. De bank heeft onbetwist gesteld dat werknemer in die hoedanigheid al voor 1 januari 2016 onderdeel uitmaakte van de statutaire directie van Rabobank vestiging X en dat hij in die hoedanigheid op de hoogte was, of in elk geval behoorde te zijn, van de geldende regels en voorschriften omtrent een beëindiging van een arbeidsovereenkomst en van het Werkgeversreglement en de Regeling Bevoegdheden Directievoorzitter, waaruit de bedoelde onbevoegdheid van de directievoorzitter volgt. Dat de directievoorzitter en manager HR in de praktijk (voorbereidend/uitvoerend/adviserend) werk deden op het gebied van personele bezetting, zoals werknemer heeft gesteld, doet aan het voorgaande niet af. Werknemer had er alert op moeten en kunnen zijn dat er minst genomen haken en ogen zaten aan het gentlemen's agreement, namelijk waar manager HR hem op 29 augustus 2016 berichtte: 'We kunnen dit niet in de overeenkomst vastleggen en gaan dit ook niet op voorhand met Rabobank Nederland afstemmen omdat dit weer nieuwe vragen oproept.' Er moet ook op grond van dit bericht van uit worden gegaan dat het mogelijk sluiten van een andere vaststellingsovereenkomst onder buitenwerkingstelling van de gesloten vaststellingsovereenkomst niet bekend was bij de de bevoegde Kringdirecteur, die de vaststellingsovereenkomst met begeleidingstraject met werknemer had ondertekend. Werknemer had zich moeten realiseren dat hij ook het gentlemen's agreement met de de kringdirecteur had moeten sluiten of op zijn minst een en ander met de kringdirecteur en/of de jurist bij de bank had moeten (laten) bespreken. Dat laatste klemmt temeer omdat werknemer contact had met zijn rechtsbijstandsverzekeraar die hem heeft geadviseerd voordat hij de vaststellingsovereenkomst sloot. Het voorgaande brengt mee dat de bank niet gebonden is aan het gentlemen's agreement en dat werknemer niet met succes nakoming daarvan kan vorderen. De bank is volgens het hof ook niet aansprakelijk op de voet van artikel 6:170 BW. Werknemer heeft niet dan wel onvoldoende onderbouwd dat de manager HR heeft geadviseerd dat hij probleemloos alsnog kon kiezen voor een vaststellingsovereenkomst zonder begeleidingstraject, mede gezien haar e-mail van 29 augustus 2016. Bovendien, als al sprake zou zijn van een fout van de directievoorzitter en/of de manager HR én van voldoende functioneel verband tussen de gestelde fout en de taak van de directievoorzitter en/of manager HR, dan nog is onvoldoende causaal verband gesteld, laat staan onderbouwd, met de gestelde schade. De keuze om tijdelijk werk na 1 december 2016 bij de Rabobank te aanvaarden was immers aan werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4339

Zaaknummer: 200.234.486_01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, A.J. Henzen en J. van der Steenhoven

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en C. Nekeman

Wetsartikelen: 6:170 BW, 7:611 BW en 7:900 BW