

RECHTSPRAAK

RBS NV als rechtopvolgster van ABN AMRO/werknemer

Hoger beroep ABN AMRO-ontslagvergoedingen en -bonussen. Ontslagvergoeding is een arbeidsvoorwaarde. Geen eenzijdige wijziging van ontslagvergoedingsbeleid. Onvoorziene omstandigheid - kredietcrisis - leidt niet tot niet-nakoming afspraken ontslagvergoeding

In geschil is of een werknemer van ABN AMRO recht heeft op een ontslagvergoeding conform het vaste beleid van ABN AMRO (oude kantonrechttersformule met $C=1,4$) of dat ABN AMRO de toekenning van deze ontslagvergoeding alsmede het bonusbeleid mocht wijzigen in verband met veranderde omstandigheden (met name het intreden van de kredietcrisis). Partijen hebben hun geschil in eerste aanleg ex artikel 96 Rv aan de kantonrechter voorgelegd (zie o.a. AR 2009-754). Volgens de kantonrechter kwam ABN AMRO geen beroep op artikel 7:613 BW toe, omdat het ontslagvergoeding geen arbeidsvoorwaarde is. Daarnaast faalde het beroep op artikel 6:248 lid 2 dan wel 6:258 BW. Tegen dit oordeel keert ABN AMRO zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst heeft mede inhoud gekregen door de retentiebrief. In de aan werknemer gezonden retentiebrief staat onder meer:

“(…) . A. In the event of Redundancy or termination by mutual consent:

- You will receive a Redundancy payment on the basis of the policy applied by ABN AMRO at the date of acquisition by the Consortium; (…)”

Binnen de arbeidsrelatie tussen partijen leidt voornoemde brief, bij het leveren van de prestatie door de werknemer, tot gehoudenheid van ABN AMRO om de tegenprestatie te voldoen. Aan werknemer is immers met het oog op de belangen van ABN AMRO gevraagd om gedurende een bepaalde periode bij ABN AMRO werkzaam te blijven en hem is de in de retentiebrief weergeven tegenprestatie in het vooruitzicht gesteld indien hij aan dit verzoek zou voldoen. Aldus is ABN AMRO, nu werknemer aan de van hem gevraagde prestatie heeft voldaan, in beginsel gehouden de in de brief in het vooruitzicht gestelde tegenprestatie te voldoen. Naar het oordeel van het hof komt ABN AMRO geen succesvol beroep toe op het eenzijdig wijzigingsbeding uit de C:B Regulations, omdat het ontslagvergoedingsbeleid daarin

niet staat opgenomen. Voor zover artikel 7:613 BW al van toepassing zou zijn, gaat ABN AMRO eraan voorbij dat volgens de materiële norm van artikel 7:613 BW mede getoetst moet worden aan de vraag of het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor de belangen van de werkgever. Bij de toepassing van de redelijkheid en billijkheid moet rekening worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen, zoals dat afspraken behoren te worden nagekomen (“pacta sunt servanda”) en dat, indien een prestatie is verricht waartegenover een tegenprestatie in het vooruitzicht is gesteld, deze tegenprestatie eveneens moet worden nagekomen (“do ut des”). Deze beginselen zijn in het normale rechtsverkeer van zodanig essentieel belang, dat niet snel kan worden aangenomen dat het belang van de werknemer bij (volledige) verkrijging van zijn tegenprestatie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Stoof/Mammoet

Met betrekking tot het beroep op artikel 7:611 BW, oordeelt het hof onder meer dat indien al kan worden geoordeeld dat ABN AMRO als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden in het doen van het onderhavige voorstel op basis van de nieuwe severance policy, dan kan aanvaarding door werknemer, in het licht van de omstandigheden van het geval, in redelijkheid niet worden gevergd. In het bijzonder het feit dat de ontslagvergoeding hem in het vooruitzicht was gesteld. In rechtsoverweging 4.5 van het bestreden vonnis hebben de kantonrechters geoordeeld, dat niet gesproken kan worden van een situatie, waarop het bepaalde in artikel 7:611 BW van toepassing is, nu geen sprake is van een wijziging van omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie. De daartegen gerichte grief slaagt. In het arrest Stoof/Mammoet oordeelde de Hoge Raad slechts dat artikel 7:613 BW ‘veeleer ziet op gevallen waarin de werkgever zich de bevoegdheid heeft voorbehouden eenzijdig een wijziging in de arbeidsvoorwaarden aan te brengen niet slechts ten opzichte van een individuele werknemer maar ten opzichte van verscheidene werknemers, in welk geval ter bescherming van de werknemer(s) beperkingen worden gesteld aan de bevoegdheid het beding toe te passen’. Voorgaande overwegingen van de Hoge Raad sluiten niet uit dat artikel 7:611 BW wordt toegepast indien de arbeidsvoorwaarden van meer dan één werknemer gelijktijdig worden gewijzigd. Eveneens anders dan de kantonrechters hebben geoordeeld is het hof van oordeel dat wel sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Het betreft immers een van de totale arbeidsrechtelijke relatie tussen partijen deel uitmakende toezegging tot toepassing van een ongeschreven (beleids)regel die de wederzijdse rechten en verplichtingen vastlegt.

Artikelen 6:258 en 6:248 lid 2 BW

Hoewel het hof van oordeel is dat de hevigheid van de kredietcrisis niet door partijen is verdisconteerd in de retentiebrief en als zodanig een onvoorziene omstandigheid is, brengt de redelijkheid en billijkheid in het onderhavige geval met zich dat werknemer recht heeft op de ontslagvergoeding. ABN AMRO heeft immers onvoldoende aangetoond dat zij in het geheel niet in staat is de vergoeding te betalen. Ook de staatsinterventie dwingt niet tot een afwijking van het beginsel van de trouw aan het gegeven woord. Het beroep op artikel 6:248 lid 2 BW faalt eveneens.

Volgt bekrachtiging vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-09-2010

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2010:BN8660

Zaaknummer: 200.048.504

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:611 BW, 6:258 BW, 6:248 BW en 3:12 BW