

RECHTSPRAAK

werknemer/Royal Bank of Scotland

Geschil over hoogte prestatiebonus bij bankinstelling. Parallel Entry-regel. Ontheffing functie werknemer en verlies aanspraak bonus. Onbegrijpelijke motivering oordeel hof dat bank – mede gezien de positie van werknemer – nader onderzoek had moeten doen, dan wel informatie aan werknemer had moeten verstrekken, over de gevolgen van de ontheffing van diens functie

Werknemer is op 5 juni 1997 in dienst getreden van ABN Amro Bank N.V., hierna: de bank, (de rechtsvoorganger van RBS) als trainee. Per 5 juni 2000 is hij bevorderd tot 'convertible trader' binnen de afdeling 'Global Equity Derivates Department' (GEDD) waar hij was belast met handel in converteerbare obligaties, door partijen aangeduid als het 'Convertible bonds-boek' ofwel 'CB-boek'. Van september 2001 tot september 2002 was werknemer bovendien belast met werkzaamheden in het kader van het 'Global Swap Book', ofwel 'GSB'. Werknemer is in september 2002 met onmiddellijke ingang ontheven van zijn werkzaamheden aan het GSB. Aanleiding daartoe was een door werknemer verzonden e-mail. Doordat hij is ontheven uit deze functie, heeft hij ook geen bonus ter zake ontvangen. Naast zijn vaste salaris ontving werknemer een prestatiebonus gekoppeld aan de winst voor belastingen. Werknemer heeft de bank gedagvaard en vervangende schadevergoeding gevorderd voor de niet-uitgekeerde bonus in 2002 en voorts aanvullende bedragen over de gewerkte jaren, mede in vergelijking met de collega-werknemer. Volgens werknemer is hem ten onrechte geen, dan wel een te lage bonus uitgekeerd. Het hof heeft de vorderingen van werknemer gedeeltelijk toegewezen. Tegen dit oordeel keren zowel de werknemer als RBS in cassatie.

De A-G concludeert als volgt. Ten aanzien van de verschillende prestatiebeloning tussen werknemer en diens collega, heeft het hof een juiste maatstaf aangelegd door te overwegen dat een verschil in beloning slechts ontoelaatbaar zou zijn als het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Dat geldt ook bij toekenning van bonussen. De A-G acht de motivering van het hof evenwel (te) summier. Voorts komt een bankinstelling de bevoegdheid toe transacties wel of niet door te laten gaan. Het is onjuist transacties die niet hebben plaatsgevonden wegens financiële risico's, wel in de hoogte van de prestatiebonus te betrekken indien achteraf blijkt dat de vrees van de bank (om de transacties niet te laten doorgaan) onterecht bleek.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. In het incidenteel cassatieberoep stelt de bank zich op het standpunt dat het hof onbegrijpelijk heeft geoordeeld dat zij werknemer op onjuiste wijze uit

diens functie heeft ontheven. In hoger beroep heeft de bank aangevoerd dat zij werknemer niet onmiddellijk van zijn taken heeft ontheven, maar werknemer de tijd heeft gegeven om op zijn e-mail terug te komen. Voor zover het hof de bank verwijt dat zij jegens werknemer een informatie- of onderzoeksplicht heeft, acht de bank dat van werknemer kon worden verwacht (1) dat hij de draagwijdte van zijn e-mail kon overzien gelet op zijn functie als hooggeplaatste werknemer in een grote, internationaal opererende bank, (2) dat hem nog enige tijd is gelaten om daarvan terug te komen, (3) dat hij heeft moeten begrijpen hoe zijn e-mail door zijn leidinggevenden in Londen zou worden opgevat, en (4) dat zijn e-mail niet ertoe strekte ontslag te nemen uit zijn dienstbetrekking, maar slechts dat hij bepaalde werkzaamheden niet langer wilde uitvoeren. De Hoge Raad acht de klachten van de bank gegrond. Het bestreden oordeel van het hof laat geen andere uitleg toe dan dat het hof inderdaad heeft aangenomen dat in de gegeven omstandigheden op de bank de plicht rustte werknemer te waarschuwen voor de consequenties van zijn e-mail, namelijk dat hij van zijn desbetreffende taken zou worden ontheven. Dit oordeel is onbegrijpelijk gemotiveerd, nu het hof niet kenbaar is ingegaan op de in het onderdeel vermelde verweren van de bank.

Eveneens is het oordeel van het hof onbegrijpelijk gezien de uitdrukkelijke weerleggingen van de bank dat het vaststellen van de omvang van de bonuspool een discretionaire bevoegdheid is, welke omvang de bank aan het einde van het jaar eenzijdig vaststelt.

Volgt vernietiging van het arrest en verwerping van het principale beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-01-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BV0774

Zaaknummer: 10/05432

Rechters: J.B. Fleers, J.C. van Oven, F.B. Bakels, C.A. Streefkerk en C.E. Drion

Advocaten: P. Garretsen, J.P. Heering en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW, 6:248 BW en 7:619 BW