

RECHTSPRAAK

werknemer/Royal Bank of Scotland

Jaarlijkse bankbonus geen arbeidsvoorwaarde maar een eenzijdige toekenning van de bank. Verklaringen van collega-werknemers wekken geen gerechtvaardigd vertrouwen. Schenden van vertrouwen door management te dreigen met een ultimatum, voldoende reden voor ontheffing van 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 aan zijn direct leidinggevende, waarin hij zich op het standpunt stelde dat GSB en GS samengevoegd moesten worden en als dat niet zou gebeuren dat hij zich niet langer voor het GSB-project kon inzetten. De toon van de mail alsmede het voor het blok zetten van het management vormden aanleiding tot actie van de bank. 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 (tot een bedrag van EUR 450.000). In cassatie heeft de Hoge Raad (13 januari 2012, AR 2012-0037) het arrest vernietigd, omdat het hof ten onrechte niet of onbegrijpelijk gemotiveerd, is ingegaan op het verweer van de bank dat zij juist heel zorgvuldig en op juiste gronden werknemer uit zijn functie heeft ontheven.

Het verwijzingshof oordeelt als volgt: de eerste vraag is of werknemer recht heeft op een aanvullende bonus uit de zogenoemde 'bonuspool'. Naar het oordeel van de werknemer is dit het geval, omdat het een 'bestendige praktijk' was in de bank, waar hij op grond van het goed werkgeverschap, gerechtvaardigd op mocht vertrouwen. Het hof oordeelt evenwel anders, stellende dat van een bestendige praktijk geen sprake was en dat het evenmin om een arbeidsvoorwaarde gaat, daar het een eenzijdige toekenning van de bank betrof.

De tweede vraag is of de bank werknemer terecht uit zijn toenmalige functie heeft gezet. De Bank heeft gesteld dat de grote financiële risico's van het GSB het noodzakelijk maakten dat er een vertrouwensbasis was tussen werknemer als feitelijk beheerder enerzijds en het eindverantwoordelijke management. Werknemer was voorts aangesteld als convertible trader. Door hem is onvoldoende gemotiveerd weersproken dat inherent is aan die functie dat door de Bank van hem verlangd kon worden dat hij een ander boek ging doen, dan het boek waarop hij op enig moment werkzaam was. Dat neemt - vanzelfsprekend - niet weg dat bij de besluitvorming en het besluit van de Bank ter zake de eisen van het goedwerkgeverschap (artikel 7: 611 BW) in acht moeten worden genomen. Daarbij dient de Bank voldoende rekening te houden met de belangen van de trader, waaronder eventuele (latente) bonusaanspraken. Van werknemer mocht, gezien zijn positie, worden verwacht op voorhand te begrijpen dat zijn e-mail als een ultimatum en een motie van wantrouwen zou kunnen worden gezien, ernstig zou kunnen worden opgevat en tot consequentie zou kunnen hebben dat zijn betrokkenheid bij het GSB zou eindigen. Hierbij is van belang dat werknemer in die mail zelf aangeeft dat hij vanwege het ontbreken van het noodzakelijk vertrouwen het GSB niet langer kan beheren indien zijn eisen niet zouden worden ingewilligd. Ook het feit dat werknemer nadien geen 'gas heeft teruggenomen', terwijl er voldoende tijd voor beraadslaging was, brengt met zich dat werknemer onzorgvuldig heeft gehandeld. De bank mocht dan ook handelen zoals zij heeft gedaan en is niet aansprakelijk voor de bonusschade.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-06-2013

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2013:2065

Zaaknummer: 200.106.378/01

Rechters: V. Disselkoen, R.S. van Coevorden en J.M.T. van der Hoeven-Oud

Advocaten: E.F. Seunke en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW