

RECHTSPRAAK

werknemer/Marsch Eurofinance B.V.

Rechtbank oordeelt dat de finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst – ter beëindiging van het dienstverband van de statutair directeur – niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werknemer kan conform de vaststellingsovereenkomst zijn toegekende optierechten niet meer uitoefenen na einde dienstverband.

De feiten

Werknemer is van 1 oktober 2002 tot en met 31 december 2010 in dienst geweest bij Marsh. Hij was van december 2002 tot 1 oktober 2010 statutair directeur. Partijen hebben op 31 juli 2010 een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van het dienstverband. Aangaande optierechten bevat deze overeenkomst de volgende bepaling: ‘Any (unvested or vesting) type of Awards (...) which Werknemer may have received in connection with his employment for Marsh will be treated as provided in the applicable documentation such as terms and conditions, country specific notices and plan documents.’ De overeenkomst bevat finale kwijting. Op 31 december 2010 beschikte werknemer over, zover hier van belang 25.380 opties in de 2005-serie, alle ‘vested’, en 3376 opties in de 2007-serie, waarvan 844 nog ‘unvested’. Marsh heeft werknemer niet in de gelegenheid gesteld de opties van de 2005-serie na 31 december 2010 uit te oefenen. Marsh heeft werknemer wel in de gelegenheid gesteld de 2007-serie na 31 december 2010 uit te oefenen. Werknemer stelt dat Marsh hem ten onrechte niet heeft toegestaan – met (overeenkomstige) toepassing van de Retirement Treatment uit het reglement voor serie 2007 – de opties uit serie 2005 uit te oefenen, hoewel Marsh (primair) daartoe was gehouden op grond van de voorwaarden van serie 2005 en (subsidiair) op grond van de eisen van goed werkgeverschap dan wel de redelijkheid en billijkheid. Marsh bestrijdt dit. De voorwaarden van de serie 2005 wijken af van de voorwaarden van de serie 2007. Een bepaling aangaande Early Retirement Treatment ontbreekt voor de 2005-serie. Slechts in geval van daadwerkelijk Retirement (pensioen) of Early Retirement (vroegpensioen) wordt in een geval als hier aan de orde verval van de optierechten na het einde van het dienstverband voorkomen. Partijen hebben onderhandeld over de voorwaarden voor beëindiging van het dienstverband en in de vaststellingsovereenkomst is niet afgesproken dat aan werknemer meer of andere aanspraken werden toegekend dan zijn aanspraken op grond van de toepasselijke optiereglementen. Werknemer werd in deze onderhandelingen bijgestaan door een ervaren advocaat.

De beoordeling

De rechtbank overweegt als volgt. Bij de uitleg van de optiereglementen geldt een objectieve maatstaf, nu deze reglementen naar hun aard aanspraken aan niet bij de totstandkoming van die reglementen betrokken derden toekennen. Met toepassing van deze maatstaf legt de rechtbank artikel I.B Vesting and Exercisability of Option in verband met artikel V Termination of Employment van het reglement van serie 2005 aldus uit dat optierechten bij einde dienstverband vervallen, tenzij zich een van de in die artikelen gevallen voordoet, voor zover hier van belang de gevallen Retirement (art. V onderdeel C) of Early Retirement (art. V onderdeel D), een en ander zoals gedefinieerd in het op werknemer toepasselijke pensioenreglement. Ter zitting is besproken dat werknemer op de ontslagdatum 55 jaar oud was, dat zijn pensioenreglement niet voorzag in vroegpensioen op de leeftijd van 55 jaar en dat hij op zijn reguliere pensioendatum 1 maart 2017 met pensioen zou gaan (op de leeftijd van 62 jaar). Hiermee staat vast dat in geval van werknemer geen sprake is van ontslag in verband met Normal Retirement en evenmin van ontslag in verband met Early Retirement. Op grond van artikel V onderdeel F vervallen dan de optierechten uit de serie 2005 bij het einde van het dienstverband. De subsidiaire stelling van werknemer dat Marsh hem beter had moeten voorlichten en hem in elk geval niet door het doen van geruststellende mededelingen op het verkeerde been had mogen zetten, stuit erop af dat de vaststellingsovereenkomst een finale kwijting bevat. Om deze finale kwijting opzij te zetten is nodig dat komt vast te staan dat handhaven van deze kwijting naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De stellingen van werknemer – als deze al komen vast te staan – rechtvaardigen een dergelijk vergaand rechterlijk ingrijpen niet. Werknemer werd bij de onderhandelingen bijgestaan door een ervaren advocaat. Als op dat punt onduidelijkheid bestond, had het op de weg van werknemer en zijn advocaat gelegen een voorbehoud bij de finale kwijting te maken. De rechtbank wijst de vorderingen af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:1674

Zaaknummer: C/10/500522 / HA ZA 16-424

Rechters: W.J. van den Bergh

Advocaten: J.J. van Veen en E.S. de Bock

Wetsartikelen: n.v.t.