

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet uit 2013 houdt geen stand, omdat ernstige beschuldigingen aan het adres van de werknemers in deze bodemprocedure niet zijn komen vast te staan. Werkgever kan zich als goed werkgever niet beroepen op zijn discretionaire bevoegdheid of de 'bad leaver'-bepaling, zodat bonussen over 2011 en 2012 alsnog uitbetaald dienen te worden.

Feiten

ABN AMRO heeft een vestiging in Dubai, waar de voormalige business line Energy, Commodities & Transportation (hierna: ECT) gevestigd was. X is van 1 april 2003 tot 1 oktober 2013 in dienst geweest van ABN AMRO in de functie van Global Head of Energy Commodities. X was werkzaam in Amsterdam en rapporteerde aan de Head of ECT ABN AMRO. Y is van 1 februari 2007 tot 1 september 2013 in dienst geweest van ABN AMRO als Head of Energy Commodities Dubai. Y werkte in Dubai en zijn direct leidinggevende was X. X en Y hebben in de jaren 2009 t/m 2011 bonussen toegekend gekregen van ABN AMRO. Voor X gold destijds een Variable Compensation Plan (hierna: VCP). In de relevante periode was de handel, financiering en het faciliteren van olie van Iraanse afkomst verboden in verband met tegen Iran geldende (Amerikaanse en Europese) sancties. Het bedrijf Oil Marketing & Trading International (hierna: OMTI) is sinds 2008 een klant van ABN AMRO. OMTI opereert vanuit Dubai en houdt zich voornamelijk bezig met zogenoemde bunkerhandel in olie. Directeuren en aandeelhouders van OMTI zijn A en B. In de zomer van 2012 zijn de internationale sancties tegen Iran aangescherpt. Op 16 november 2012 is in opdracht van X en Y een Enhanced Due Diligence (hierna: EDD) bij OMTI gestart. Op 30 november 2012 heeft A telefonisch een klacht over X en Y bij ABN AMRO ingediend. De klacht hield in dat X en Y OMTI tweemaal om een personal fee van ongeveer USD 3,5 miljoen zouden hebben gevraagd en dat zij, toen OMTI weigerde, belastende maatregelen tegen haar hebben genomen. Naar aanleiding van de klacht heeft de afdeling Security & Intelligence Management van ABN AMRO (hierna: SIM) een onderzoek ingesteld naar het handelen van X en Y. Op 19 december 2012 is de EDD bij OMTI afgerond. Er is geen bewijs gevonden van betrokkenheid van OMTI bij de handel in Iraanse olie. SIM heeft op 25 maart 2013 een onderzoeksrapport uitgebracht. De conclusie van dat rapport luidt dat het onderzoek feiten naar voren heeft gebracht die de beschuldigingen van OMTI aan het adres van X en Y bevestigen. Op 26 maart 2013 zijn X en Y op staande voet ontslagen. X en Y hebben buitengerechtelijk de vernietiging van het ontslag op staande voet ingeroepen. In mei 2013 hebben er bij verschillende kantonrechters in deze rechtbank nog twee procedures plaatsgevonden tussen partijen. In het kort geding oordeelde de

kantonrechter (voorlopig) dat er geen sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. In een ontbindingsprocedure werd het verzoek van ABN AMRO afgewezen, maar het zelfstandige tegenverzoek van X en Y tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen. X en Y vorderen nu dat ABN AMRO wordt veroordeeld tot betaling van € 193.201,40 bruto aan X aan bonus over 2011, € 352.900,80 bruto aan X aan bonus over 2012 en € 226.000 bruto aan Y aan bonus over 2012.

Oordeel

De personal fee en de maatregelen tegen OMTI

De kantonrechter zal eerst de beschuldigingen van ABN AMRO aan het adres van X en Y bespreken, nu dit is wat partijen het meest verdeeld houdt en deze ook voor de beoordeling van de bonusclaim relevant zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet komen vast te staan dat X en Y OMTI om een personal fee hebben gevraagd en evenmin dat de weigering van OMTI daartoe over te gaan de reden is geweest voor het opleggen aan haar van de belastende maatregelen. Dit blijkt niet uit het SIM-rapport of de onderliggende stukken. In de stukken valt veeleer steun te vinden voor het standpunt van X en Y, namelijk dat zij zich, vanaf het moment dat hen vanuit de markt geruchten over Horizon bereikten, zijn gaan afvragen of OMTI als bunkeringhandelaar niet op enige wijze bij de handel in Iraanse olie betrokken was. Met X en Y is de kantonrechter van oordeel dat ook de tijdvolgorde hun lezing van de feiten ondersteunt. Het handelen van OMTI daarentegen is qua timing een stuk minder logisch. De gedragingen die X en Y worden verweten zouden hebben plaatsgevonden op 19 september 2012 en 15 november 2012, terwijl de klacht pas op 30 november 2012 is ingediend. Vervolgens is – na een eerdere ontkenning dat er direct bewijs zou zijn – eerst op 18 januari 2013 gemeld dat er een geluidsopname was, die pas weer twee maanden later aan SIM is overhandigd. De kantonrechter betreft bij haar oordeel dat X en Y in diezelfde periode niet alleen tegen OMTI maatregelen hebben genomen, maar ook tegen andere soortgelijke klanten in de markt. Ook weegt de kantonrechter mee dat The Eren Law Firm uit Washington een legal opinion heeft afgegeven waarin staat dat de maatregelen in de gegeven omstandigheden noodzakelijk waren. Dat er uiteindelijk geen bewijs van betrokkenheid van OMTI bij de handel in Iraanse olie is gevonden, maakt de maatregelen nog niet onterecht. Onjuist is dan ook de gevolgtrekking van ABN AMRO dat het niet anders kan zijn dan dat X en Y de maatregelen tegen OMTI hebben genomen, omdat zij hun de tot tweemaal toe gevraagde fee had geweigerd. Daarmee staat vast dat deze beschuldiging onterecht is.

Bonus 2011 (X) en 2012 (X en Y)

Ten aanzien van de bonus 2011 van X is tussen partijen in geschil of het VCP aan toewijzing in de weg staat. Met X en Y is de kantonrechter van oordeel dat dit niet het geval is. ABN AMRO stelt niet tot uitbetaling over te gaan vanwege de uitkomst van het SIM-onderzoek en het feit dat X diverse interne regels heeft geschonden in haar optreden tegenover OMTI. Inmiddels is uitgelegd dat beide verwijten niet zijn komen vast te staan en daarmee onterecht zijn. Het is dus niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat de toegekende

bonus 2011 aan X wordt uitgekeerd. Ook de 'bad leaver'-bepaling van artikel 16 van het VCP ontslaat ABN AMRO niet van haar verplichting het restant van de bonus 2011 aan X uit te keren. De gevallen waarin een werknemer als 'good leaver' kwalificeert zijn overduidelijk gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waar de werknemer in het geheel niets aan kan doen. In dit geval kan X niets aan de beëindiging van het dienstverband doen. De arbeidsovereenkomsten van X en Y zijn uiteindelijk weliswaar op hun eigen verzoek ontbonden, maar alleen omdat zij niet anders konden dan daar bij wijze van tegenverzoek zelf om te verzoeken. In dit verband is van belang dat vaststaat dat ABN AMRO tijdens de zitting in de ontbindingsprocedure heel duidelijk heeft gesteld dat X en Y onder geen beding bij de bank konden terugkeren, terwijl als de reden voor dat ontslag wordt weggedacht, er geen vuiltje aan de lucht was en er alle aanleiding was om te veronderstellen dat X en Y nog lang bij ABN AMRO zouden zijn blijven werken en de bonussen gewoon zouden zijn uitgekeerd. Anders dan ABN AMRO heeft aangevoerd, had zij in de gegeven omstandigheden geen grond om X en Y de bonus over 2012 te onthouden. Dit betekent dat de bonus 2012-vorderingen van X en Y toewijsbaar zijn. Nu ABN AMRO geen verweer heeft gevoerd tegen de door X gestelde uiteindelijke hoogte van zijn 2012-bonus, worden de bonussen van X en Y toegewezen als gevorderd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:737

Zaaknummer: 7712630 CV EXPL 19-9051

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: K.J. Hillebrandt en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:628 BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:671c BW en 7:677 BW