

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werkneemster stelt dat werkgeefster heeft toegezegd dat zij recht heeft op loonschaal C45 en de daarmee samenhangende arbeidsvoorwaarden. De toezegging is niet nagekomen.

Feiten

Werkneemster is op 27 september 2021 in dienst getreden bij DSM NL Services B.V. (hierna: DSM) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van [functienaam 1]. Deze functie is ingedeeld in loonschaal C44 (€ 12.918 bruto exclusief emolumenten). Medewerkers tot en met loonschaal C44 zijn binnen het concern van DSM in dienst van DSM Services B.V. en vallen onder de werkingssfeer van de toepasselijke cao. Medewerkers met een hogere loonschaal vallen niet onder de cao en deze zijn in dienst van DSM Executive Services B.V., een zustervenootschap van DSM Services B.V. DSM is op 9 mei 2023 gefuseerd met Firmenich AG tot DSM-Firmenich. Werkneemster heeft met het oog op deze fusie een nieuw functieprofiel opgesteld, welke functie volgens werkneemster een waardering op loonschaal C46 rechtvaardigde. Tussen partijen ontstaat vervolgens een discussie over de indeling in loonschaal C45, waarbij werkneemster op grond van haar werkzaamheden aanspraak maakt op indeling in loonschaal C45 en stelt dat hierover ook een schriftelijke toezegging ligt. Werkneemster meldt zich ziek. Op 3 april 2023 heeft de gemachtigde van werkneemster zich tot DSM gewend en aanspraak gemaakt op herwaardering van haar functie op loonschaal C45 en het bijbehorende arbeidsvoorwaardenpakket met ingang van 1 november 2022, als ook op de mergerbonus vanwege buitengewone inspanningen voor de fusie. DSM stelt dat met werkneemster was afgesproken dat haar functie zou kunnen evolueren naar een C45-niveau, maar dat dit afhankelijk was van de 'ontwikkeling en scope van de functie en de positionering in de organisatie' en dat zij voor haar inspanningen een bonus had ontvangen van € 15.000. Verder heeft werkneemster volgens DSM geen recht op een mergerbonus. Partijen hebben overleg gevoerd, maar zij zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 14 juni 2023 heeft DSM voor werkneemster een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfsorganisatorische reden. Werkneemster verzoekt de kantonrechter op grond van artikel 843a Rv bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, DSM te veroordelen om over te gaan tot overlegging dan wel afgifte c.q. deponering ter inzage van een aantal stukken, waaronder een overzicht van alle arbeidsvoorwaarden behorende bij loonschaal C45 en het voorstel van DSM met betrekking tot de toepassing van de arbeidsvoorwaarden behorend bij die loonschaal. Tevens verzoekt werkneemster onder meer een verklaring voor recht dat zij met ingang van 1 november 2022 recht heeft op alle arbeidsvoorwaarden behorende bij loonschaal C45,

achterstallig salaris, betaling van een STI- en een mergerbonus. Onder de voorwaarden dat het handelen van DSM kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar, met toekenning van de daaraan verbonden vergoedingen, verzoekt werkneemster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. DSM betwist dat werkneemster recht heeft op loonschaal C45. Primair betoogt DSM dat werkneemster niet-ontvankelijk is in haar vorderingen omdat werknemers met een loonschaal C45 of hoger niet in dienst zijn van DSM Services, maar in dienst van DSM Executive B.V. Laatstgenoemde vennootschap is niet in rechte betrokken. DSM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-, h-, of i-grond.

Oordeel

Ontvankelijkheid

Werkneemster is ontvankelijk in haar vorderingen. Zij heeft omstandig betoogd dat (haar is toegezegd dat) haar functie op schaal C45 is gewogen. De ultieme consequentie, te weten dat de functiewaardering op C45 tot een dienstverband met DSM Executive B.V. heeft geleid, trekt werkneemster daaruit echter niet. Klaarblijkelijk is zij dus zelf van mening dat een dienstverband met DSM Executive B.V. niet tot stand is gekomen. Het is in dat licht niet onbegrijpelijk dat zij ervoor heeft gekozen haar huidige werkgever en niet (ook) DSM Executive B.V. in rechte te betrekken.

Loonschaal C45 en mergerbonus en inzage

Werkneemster baseert haar aanspraak op de correspondentie tussen partijen, maar met name op een e-mail van DSM van 28 november 2022. In deze e-mail deelt de leidinggevende verzoekster mee dat de rol van [functienaam 1] op schaal C45 is gepositioneerd en dat verdere formalisering nog moet plaatsvinden. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de gedingstukken en het verhandelde ter zitting geen aanspraak op loonschaal C45 worden gedestilleerd. Enerzijds omdat alvorens te komen tot een recht op loonschaal C45, een aantal procedurele stappen doorlopen moet worden en werkneemster op de hoogte van deze procedurele stappen was. Zij ging er – blijkens haar e-mail van 16 oktober 2022 – ook van uit dat deze stappen met positieve uitkomst doorlopen moesten worden, alvorens er een recht op loonschaal C45 kon ontstaan. Anderzijds is van belang dat werkneemster niet de gehele procedure om te komen tot loonschaal C45 heeft doorlopen. Zij had enkel een begin gemaakt met het doorlopen van de eerste twee stappen. De kantonrechter heeft geen grond om aan te nemen dat DSM werkneemster ten onrechte een mergerbonus heeft onthouden. Ook is een enkel vermoeden dat dit wel het geval is onvoldoende om DSM te verplichten een geanonimiseerd overzicht te verstrekken van de bedragen die per medewerker zijn uitgekeerd als mergerbonus. Omdat een afdwingbare aanspraak van werkneemster op loonschaal C45 niet is komen vast te staan, betekent dit dat zij (ook) geen rechtmatig belang heeft bij een overzicht van arbeidsvoorwaarden behorend bij loonschaal C45. Het verzoek tot inzage op grond van artikel 843a Rv wordt integraal afgewezen.

Ontbindingsverzoeken

Omdat het recht op loonschaal C45 niet is komen vast te staan, kan daarin geen grond worden gevonden voor (ernstig) verwijtbaar handelen door DSM. De kantonrechter ziet ook geen grond voor de stelling van werkneemster dat de boventallig-verklaring enkel een voorwendsel is om van haar af te komen. De kantonrechter is verder van oordeel dat er geen sprake is van een voorgewend verschil van inzicht. Dat sprake is van een verschil van inzicht is immers evident. Daarmee is er ook geen grond voor het toekennen van een billijke vergoeding noch voor een schadevergoeding vanwege reputatieschade en aantasting van de goede eer. Omdat werkneemster het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verbonden aan de toekenning van een (substantiële) billijke vergoeding wijst de kantonrechter dit verzoek af. Naar het oordeel van de kantonrechter is een verstoring van de arbeidsverhouding zodanig dat het evident is dat van DSM niet in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 7 november 2023 onder toekenning van een transitievergoeding van € 10.661,39 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:5906

Zaaknummer: 10595241 / AZ VERZ 23-75 en 10596970 OV / VERZ 23-42

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: N. Mauer en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 843a Rv, 7:671c lid 2 onder a BW, 7:669 lid 3 onder g BW