

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond van Brand Director blijft in stand. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door na een geschil over de loonschaal de functie ineens te laten vervallen.*Feiten*

Werkneemster is op 27 september 2021 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Global Brand Director. Deze functie was toen ingedeeld in loonschaal C44. Werkneemster heeft met het oog op een fusie een beschrijving gemaakt van de functie zoals die door haar werd uitgevoerd. De beschrijving met een voorstel voor een indeling in een hogere salarisschaal (een salarisschaal voor executives) is voorgelegd aan de zogenoemde jobgrading committee van werkgeefster, die akkoord was met de inschaling in een hogere schaal (C45). Werkneemster heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat zij recht had op betaling volgens die hogere loonschaal. Daarover is een geschil ontstaan. Tijdens een bespreking op 24 april 2023 heeft een medewerker van HR werkneemster meegedeeld dat haar functie ten gevolge van een fusie met een Zwitserse bedrijf komt te vervallen en dat zij op de positie van Branding Lead kon solliciteren, maar dat het verschil van inzicht aan een succesvolle uitkomst in de weg zou staan. Diezelfde dag heeft werkgeefster werkneemster een vaststellingsovereenkomst voorgelegd. Werkneemster heeft niet ingestemd met deze overeenkomst. Partijen hebben nadien nog overleg gevoerd, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 14 juni 2023 heeft werkgeefster een ontslagvergunning aangevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van bedrijfsorganisatorische redenen te mogen opzeggen. Bij beslissing van 4 oktober 2023 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkneemster heeft zelf de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd en verzocht om onder meer een verklaring voor recht dat zij per 1 november 2022 recht heeft op alle arbeidsvoorwaarden behorend bij loonschaal C45 alsmede de toekenning van een billijke vergoeding. Werkgeefster heeft als tegenverzoek ook verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op het door werkgeefster gedane verzoek, op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, en bijna alle verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster wil dat het hof vrijwel al haar verzoeken anders beoordeelt dan de kantonrechter.

Oordeel

Het loon en de arbeidsvoorwaarden die horen bij de executive loonschaal

Het hof is van oordeel dat partijen geen overeenkomst hebben gesloten inhoudende dat

werkneemster moest worden beloond volgens executive loonschaal C45, kort gezegd omdat het werkneemster duidelijk was, althans moest zijn, dat de 'exco' (executive committee) daarmee moest instemmen en dat is nooit gebeurd.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof is van oordeel dat sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde verhouding die niet meer hersteld kon worden. Partijen stonden lijnrecht tegenover elkaar en hadden allebei ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Verder is het hof van oordeel dat gelet op de functie, het functieniveau en de plaats van die functie in de organisatie, alsmede de diepgaand verstoorde verhouding, herplaatsing niet meer in de rede lag. De ontbindingsdatum zal worden gewijzigd.

Billijke vergoeding

Hoewel werkneemster zelf ook een aandeel heeft gehad in de verstoring van de verhouding, is het hof van oordeel dat de verstoring aan werkgeefster is te verwijten en wel zodanig dat dit als ernstig verwijtbaar moet worden beschouwd. Uit een interne e-mail van 11 april 2023 blijkt dat de brief van de advocaat van werkneemster een impact heeft gehad op het besluitvormingsproces. Uit die e-mail blijkt dat HR aan werkneemster heeft uitgelegd en haar heeft verteld dat er een gebrek aan vertrouwen in haar was ontstaan. Uit die e-mail blijkt verder dat werkneemster heeft gevraagd om een gesprek met haar nieuwe leidinggevende en iemand van HR om duidelijkheid te verkrijgen waarom er geen vertrouwen meer was in haar. Met een e-mail van 20 april 2023 heeft werkneemster dat verzoek herhaald. Daaraan is echter geen opvolging gegeven door werkgeefster. Vervolgens heeft werkgeefster op 24 april 2023 tijdens een bespreking laten weten dat de functie van werkneemster ten gevolge van de fusie kwam te vervallen. Het hof acht het aannemelijk dat (destijds) de fusie is 'benut om van werkneemster af te komen'. Het hof komt tot dat oordeel omdat werkgeefster niet is ingegaan op alle vraagtekens die het UWV heeft gesteld bij het standpunt van werkgeefster, terwijl werkneemster daar in haar beroepsschrift wel uitdrukkelijk op heeft gewezen. Zelfs als geen sprake is geweest van deze 'opzet om werkneemster te lozen', is de hele gang van zaken zo onzorgvuldig geweest dat het hof van oordeel is dat werkgeefster zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Voor onder meer de hoogte van de billijke vergoeding wenst het hof nadere inlichtingen van werkneemster te verkrijgen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1930

Zaaknummer: 200.336.104_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en W.F.R. Rinzema

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

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sug b BW, 7:671b BW en 7:683 BW