

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door werknemster en rechter halsstarrig onjuist te blijven informeren over inschaling functie werknemster, zeker in samenhang met handelen werkgever ten aanzien van re-integratie werknemster. Billijke vergoeding € 80.000 (art. 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW).

Feiten

Werknemster is sinds oktober 1992 bij werkgeefster in dienst. Zij heeft zich in september 2020 ziekgemeld. Op 30 april 2021 heeft de kantonrechter een verzoek van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Met ingang van 7 februari 2023 is de arbeidsovereenkomst geëindigd op de b-grond na twee jaar ziekte. Werknemster vordert in de onderhavige procedure een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemster heeft vanaf haar indiensttreding in 1992 tot medio 2018 naar behoren gefunctioneerd en de arbeidsverhouding tussen partijen was uitstekend. In januari 2018 wijzigde de standplaats van werknemster. Werkgeefster wijzigde begin 2018 de functiebenaming van projectmanager naar process engineer. Vervolgens ontstond een conflict over de salariering van werknemster. Dit conflict kwam er kort gezegd op neer dat werkgeefster zich eind 2018 op het standpunt stelde dat het salaris van werknemster te hoog was, verwijzend naar de toepasselijke standaard-cao. Het salaris diende volgens werkgeefster te worden afgebouwd naar het in de standaard-cao vastgestelde salaris voor de functie process engineer. Daarnaast voerde zij aan dat de functie van werknemster kwam te vervallen en dat zij kon worden herplaatst in de functie van quality officer (schaal H-functie conform de cao). De door werkgeefster voorgestelde afbouwregeling betekende een substantieel inkomensverlies voor werknemster. Werknemster verzette zich tegen deze voorgestelde salarisverlaging, onder meer door te stellen dat zij als projectmanager een boven de cao ingeschaalde functie vervulde. Dit conflict heeft uiteindelijk in 2021 geleid tot een eerste procedure tussen partijen, waarin de kantonrechter de door werkgeefster verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft afgewezen. Met betrekking tot het salaris stelde de kantonrechter werkgeefster in het gelijk en overwoog – uitgaande van de functie van process engineer en het standaardkarakter van de cao – dat werkgeefster het salaris met inachtneming van een afbouwregeling mocht verlagen tot het in de standaard-cao

vastgestelde salaris. Daarbij overwoog de kantonrechter dat werkneemster haar verweer dat zij in het verleden een boven de cao ingeschaalde functie heeft gehad, tegenover de betwisting van werkgeefster, niet aannemelijk had gemaakt. In de onderhavige zaak bij het hof heeft werkneemster echter aangetoond dat zij de functie van projectmanager formeel en feitelijk vervulde en is blijven vervullen, dat die functie niet is vervallen en dat die functie bij werkgeefster nog steeds is ingeschaald als een bovenschaalse cao-functie. Het hof leidt voorts uit door werkneemster overgelegde stukken af dat het bij werkgeefster ten tijde van de eerste procedure bekend was dat de functie van projectmanager die werkneemster vervulde boven de cao was ingeschaald. Het hof concludeert verder dat die functie in 2021 ook niet vervallen was en dat werkgeefster op die onderdelen zowel in de eerste procedure in 2021 als in deze procedure in eerste aanleg en in het verweerschrift in hoger beroep de kantonrechter en het hof onjuist heeft voorgelicht. Het hof acht de hiervoor geschetste handelwijze van werkgeefster, in het bijzonder het halsstarrig onjuist blijven informeren van werkneemster en de rechter, ernstig verwijtbaar. Dat geldt zeker in samenhang met het handelen van werkgeefster in het kader van de re-integratie van werkneemster. Het hof overweegt in dat kader dat voldoende is komen vast te staan dat het uitvallen en de voortdurende arbeidsongeschiktheid van werkneemster hun oorsprong vinden in het arbeidsconflict als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkneemster maakt dan ook terecht aanspraak op een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op € 80.000 bruto, gebaseerd op een inkomensverlies van € 71.238 bruto en pensioenschade van in totaal € 9000.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3500

Zaaknummer: 200.338.434_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M. van der Schoor en M. Breur

Advocaten: S.B. de Jong en R. Olde

Wetsartikelen: 7:682 BW