

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is na overdracht van onderneming aangesteld als “technisch directeur”. In verband met de integratie de overgenomen onderneming vinden nadere gesprekken plaats over de afbakening van functies. Nadat over een weer overleg is gevoerd over de invulling van de functie als “adviseur van de directeur”, valt werknemer uit wegens ziekte. Na herstelverklaring wordt werknemer opgeroepen tot werkhervatting in de functie van “adviseur van de directeur”. Aan deze oproeping geeft werknemer geen gehoor, stellende dat hij niet is opgeroepen voor de “bedongen werkzaamheden”, maar voor een andere functie welke eenzijdig door de werkgever is aangepast. De werknemer stelt vervolgens een loonvordering in. Volgens werkgever is de functie van werknemer, gezien de nieuwe organisatie, aangepast en is sprake van toepassing van de redelijkheidstoets zoals in Taxi Hofman is aangelegd. De kantonrechter en het hof wijzen de vordering van werknemer af.

Het gaat in deze zaak om de vraag of de in HR 26 juni 1998 (Van der Lely/Taxi Hofman), NJ 1998, 767, ontwikkelde regel dat de werknemer op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief behoort in te gaan en zulke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd, een “volle” redelijkheidstoets, dan wel slechts een marginale toets, gelijk aan de “onaanvaardbaarheidstoets” van art. 6:248 lid 2 BW, impliceert.

Rechtsvraag:

Is het Taxi Hofman-criterium gelijk aan de onaanvaardbaarheidstoets ex artikel 6:248 lid 2 BW?

r.o. 3.3.2 Er is geen grond in afwijking van de in het hiervoor vermelde arrest van de Hoge Raad van 26 juni 1998 aanvaarde, aan art. 7:611 ontleende maatstaf aan te nemen dat de werknemer slechts dan in strijd handelt met de verplichting zich in de arbeidsverhouding als goed werknemer redelijk op te stellen tegenover een, met gewijzigde omstandigheden op het werk verband houdend redelijk voorstel van de werkgever, indien afwijzing van het - redelijke - voorstel van de werkgever door de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarbij verdient opmerking dat bij de hier te hanteren maatstaf het accent niet eenzijdig moet worden gelegd op hetgeen van de werknemer in een dergelijke situatie mag worden verwacht. Bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, dient immers in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding

heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede - naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming - de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. Nu de werknemer op deze wijze beschermd wordt tegen onredelijke voorstellen van de werkgever, en nu vervolgens nog dient te worden onderzocht of aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer gevegd kan worden, is het belang van de werknemer bij een ondanks de veranderde omstandigheden ongewijzigd voortduren van de arbeidsvoorwaarden voldoende gewaarborgd.

3.3.3. Bij het hanteren van de hiervoor bedoelde maatstaf is uitgangspunt dat geen sprake is van een schriftelijk beding dat de werkgever de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen. Indien daarvan wel sprake is, bepaalt art. 7:613 BW dat de werkgever op dat beding slechts een beroep kan doen indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Hoewel het hier op het eerste gezicht om een vergelijkbare kwestie gaat, moet op grond van de gegevens vermeld in de conclusie van de Advocaat-Generaal onder 3.14 worden aangenomen dat deze bepaling veeleer ziet op gevallen waarin de werkgever zich de bevoegdheid heeft voorbehouden, ongeacht de omstandigheden die daartoe aanleiding geven, eenzijdig een wijziging in de arbeidsvoorwaarden aan te brengen niet slechts ten opzichte van een individuele werknemer maar ten opzichte van verscheidene werknemers, in welk geval ter bescherming van de werknemer(s) beperkingen worden gesteld aan de bevoegdheid het beding toe te passen.

Dergelijke gevallen verschillen van het onderhavige geval doordat de werknemer bij het ontbreken van het bedoelde beding in beginsel niet is gehouden voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarover moet tussen hen overeenstemming worden bereikt, in verband waarmee de voor de werkgever en de werknemer over en weer uit art. 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen van belang zijn. In een geval van gewijzigde omstandigheden op het werk wordt aan de (individuele) werknemer voldoende rechtsbescherming geboden door toepassing van de hiervoor genoemde maatstaven.

De Hoge Raad vernietigt het arrest van hof op andere gronden (motiveringsgebrek).

De conclusie van de A-G strekt tot vernietiging van het bestreden arrest en tot verwijzing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-07-2008

ECLI: ECLI:NL:HR:2008:BD1847

Zaaknummer: Co7/018HR

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW