

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer (kandidaat-notaris) is in 2000 in dienst getreden bij werkgever. Zijn salaris bedroeg ruim € 4.997. In 2002 is een carcinoom aan de stembanden geconstateerd. In 2004 wordt opnieuw een carcinoom vastgesteld en worden de stembanden van werknemer verwijderd. Vanaf maart 2005 hervat werknemer zijn werkzaamheden voor 20 uur per week. Werkgever stelt voor om zijn werkzaamheden te hervatten tegen een salaris van € 1.200 bruto per maand. Werknemer heeft hier niet mee ingestemd. Vervolgens is werknemer op 2 november 2005 op non-actief gesteld en op 30 november 2005 op staande voet ontslagen, op de aangevoerde grond dat hij zijn werkzaamheden niet juist uitvoerde, zich niet hield aan de re-integratieverplichtingen en niet in wilde gaan op het salarisvoorstel van werkgever. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen en een loonvordering ingesteld. De kantonrechter heeft deze loonvordering toegewezen.

In hoger beroep komt werkgever op tegen het oordeel van de kantonrechter dat het niet ingaan op voorstellen van de werkgever tot loonsverlaging geen reden voor ontslag op staande voet kan zijn. Het hof oordeelt als volgt. Tegen de afwijzing van de eveneens aan dit ontslag ten grondslag gelegde redenen dat werknemer slecht werk leverde en zich niet hield aan de op hem rustende re-integratieverplichtingen is door werkgever niet gegriefd. Dit betekent dat het hof, mocht het tot het oordeel komen dat werknemer de salarisverlaging niet mocht weigeren, gelet op HR 16 juni 2006, NJ 2006, 340 en HR 1 september 2006, JAR 2006, 228 moeten beoordelen of de weigering van de salarisverlaging kan gelden als een voldoende dringende reden binnen het kader dat in genoemde arresten is gegeven. Het hof zal eerst beoordelen of het voorstel tot salarisverlaging kan worden aangemerkt als een redelijk voorstel dat werknemer niet had mogen weigeren, gelet op het arrest Van der Lely/ Taxi Hofman (NJ 1998/767) gelijk door werkgever is betoogd. Het hof moet in een dergelijk geval eerst beoordelen of werkgever als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door haar gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen. Vervolgens dient het hof, bij een positieve antwoord op de vorige vraag, of aanvaarding van het door werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van werknemer gevegd kan worden (zie HR 11 juli 2008, JAR 2008, 204).

Het hof oordeelt voorshands dat het voorstel tot salarisverlaging reeds sneuvelt bij de als eerste genoemde horde. Werkgever heeft op geen enkele wijze onderbouwd waarom bij hervatting van de werkzaamheden van werknemer een ingrijpende wijziging van zijn salaris

was geïndiceerd, laat staan waarom een halvering van dit salaris onder deze omstandigheden als redelijk moet worden bestempeld. Dat werknemer per gewerkt uur na zijn gedeeltelijk herstel, minder productief dan de gemiddelde kandidaat-notaris was, is niet afdoende gebleken. Werkgever wilde het salaris bovendien om de twee maanden kunnen reviseren. In het voorstel van werkgever zou werknemer volgens de eigen berekening van werkgever - wat daar verder ook van zij - aan uitkeringen en salaris (inclusief emolumenten) € 3.753 bruto per maand ontvangen, hetgeen fors minder is dan het voorheen verdiende salaris, waar ook nog emolumenten boven op kwamen. Een deugdelijke grond voor dit voor werknemer ingrijpende voorstel - behalve een kostenbesparing voor werkgever - ontbreekt evenwel. Dat werkgever dit voorstel als redelijk bestempeld, waarbij zij klaarblijkelijk alleen de gevolgen voor haar eigen portemonnee maatgevend acht, is volstrekt onvoldoende voor het hof om deze kwalificatie over te nemen.

Volgt bekrachtiging vonnis kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-09-2008

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2008:BF3931

Zaaknummer: 107.001.021/01

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:611 BW en 7:628 BW