

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Woonzorg Nederland

Wijzigingsontslag niet kennelijk onredelijk en in casu niet in strijd met de in Taxi Hofman of 7:613 BW besloten liggende rechtsbescherming

Werknemer (59 jaar) is sinds 1986 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Woonzorg, in de functie van beheerder. Daarnaast verrichtte werknemer beschikbaarheidsdiensten gedurende 138,66 uur per maand voor zogenoemd 'interne alarmering'. Woonzorg heeft in 2000 besloten deze interne alarmering gefaseerd uit te besteden. Vanaf 2004 is ook de interne alarmering voor het beheercomplex van werknemer uitbesteed, waardoor de beschikbaarheidsdiensten kwamen te vervallen. In verband met het uitbesteden van deze interne alarmeringstaken, heeft Woonzorg toestemming gevraagd aan de CWI om de arbeidsovereenkomst van onder meer werknemer op te zeggen onder uitdrukkelijke toezegging werknemer voor het overige onmiddellijk weder in dienst te nemen tegen naar evenredigheid aangepaste arbeidsvoorwaarden. Conform de Sociaal Leidraad (Sociaal Plan) is aan werknemer een vergoeding van € 18.789,31 bruto aangeboden. Werknemer heeft de nieuwe functie aanvaard. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging onder meer op de grond dat Woonzorg de verkregen bevoegdheid tot opzegging van de arbeidsovereenkomst oneigenlijk heeft gebruikt om langs die weg een wijziging van de arbeidsvoorwaarden te bewerkstelligen. De 'verzwaarde redelijkheidstoets' van artikel 7:613 BW, dan wel Taxi Hofman-leer wordt dan immers omzeild.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het gebruikmaken van een verkregen toestemming voor ontslag teneinde de arbeidsverhouding te beëindigen op een wijze die onverenigbaar is met (het stelsel van) het geldende ontslagrecht, is een omstandigheid die van belang is bij de beoordeling van de gestelde kennelijke onredelijkheid van het ontslag. De ontslagaanvraag onder gelijktijdige toezegging van wederindienstneming is niet in strijd met het Ontslagbesluit. Ook kan niet in het algemeen worden gezegd dat (de strekking van) het BBA daaraan in de weg staat. Aan die strekking – het voorkomen van sociaal ongerechtvaardigde ontslagen – kan bij een wijzigingsontslag als hier aan de orde zijn voldaan doordat in feite de arbeidsverhouding kan voortduren, zij het onder gewijzigde arbeidsvoorwaarden die door de CWI in het kader van de verlening van de ontslagvergunning op redelijkheid zijn getoetst. In het verlengde van het voorgaande kan ook niet als juist worden aanvaard de in het middel besloten liggende opvatting dat een ontslag met toestemming van de CWI slechts mag worden

verleend indien hetzij geen aansluitende arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, hetzij een aansluitende arbeidsovereenkomst wordt aangeboden in het kader van een deeltijdontslag in welk geval de werkgever ter verkrijging van de toestemming van de CWI aannemelijk dient te maken dat dit deeltijdontslag onvermijdelijk is (art. 4:3 Ontslagbesluit).

Op zichzelf is juist dat wanneer de in het middel bedoelde uit artikel 7:613 en 7:611 voortvloeiende rechtsbescherming van de werknemer tegen onredelijke (voorstellen tot) wijziging van de arbeidsvoorwaarden wordt omzeild doordat is gekozen voor een wijzigingsontslag met toestemming van de CWI, zulks een omstandigheid is die moet worden betrokken bij de beantwoording van de vraag of het gegeven ontslag kennelijk onredelijk is. Daarbij moeten evenwel, zoals steeds bij de beoordeling van een op artikel 7:681 lid 1 en 2 gebaseerde vordering, ook de overige omstandigheden van het geval worden betrokken teneinde te beoordelen of bij de keuze van de werkgever voor het wijzigingsontslag is voldaan aan de in die bepaling neergelegde maatstaf die in de kern inhoudt dat het ontslag is gegeven in strijd met algemeen aanvaarde normen van goed werkgeverschap. Naar het oordeel van de Hoge Raad is daarvan in de onderhavige zaak geen sprake. In het oordeel van het hof ligt immers besloten dat, behoudens hier niet aan de orde gestelde bijzondere omstandigheden, aan de ingevolge de Taxi Hofman-jurisprudentie te hanteren maatstaven is voldaan. Dat oordeel geeft geen blijk van miskennen van die maatstaven, gegeven de door het hof vastgestelde onvermijdelijkheid van een aanpassing van de functie-inhoud als gevolg van het wegvallen van de beschikbaarheidsdiensten, en gelet op de aanvaarding door werknemer van het – kennelijk door hem niet onredelijk geachte – aanbod tot wederindiensttreding voor opnieuw 36 uren met een vergoeding overeenkomstig de Sociale Leidraad ter zake van de weggevallen beschikbaarheidsdiensten, waarbij het hof tevens in aanmerking heeft genomen dat het ontslag en de aansluitende wederindienstneming overeenstemden met de door de CWI verleende toestemming en de daarbij vermelde premisse van wederindiensttreding onder aangepaste arbeidsvoorwaarden. Onbegrijpelijk is het oordeel van het hof niet.

Volgt verwerping van het cassatieberoep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 24-12-2010

ECLI: ECLI:NL:HR:2010:BO2420

Zaaknummer: 09/01915

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:613 BW, 7:611 BW, 6 BBA en 4:3 Ontslagbesluit