

## Programma

- 13.30 uur ontvangst
- 14.00 uur opening prof. mr. W. (Willem) Bouwens
- 14.05 uur prof. mr. E. (Evert) Verhulp
- 14.15 uur prof. mr. G. (Guus) Heerma van Voss
- 15.00 uur stellingen
- 15.30 uur pauze
- 16.00 uur mr. C. Relief (European Labour Association)
- 16.30 uur mevrouw mr. D. (Diana) de Wolff
- 17.15 uur stellingen
- 17.30 uur borrel

# De goede werkgever

G.J.J. Heerma van Voss – Leiden  
Vereniging voor arbeidsrecht - 26 mei 2011



Universiteit Leiden  
The Netherlands

Leiden University. The university to discover.

# Drie functies van goedwerkgeverschap

- Beginselen van goedwerkgeverschap
- Nieuwe arbeidsrechtelijke onderwerpen
- Wijziging van de arbeidsverhouding

# Hoe vul je een vage norm in?

- Aansluiting bij algemene rechtsbeginselen
- Aansluiting bij ontwikkelingen in de maatschappij
- Trekken van lijnen tussen losstaande uitspraken

# Rol van beginselen

- Functie van beginselen
- Preciseren vage norm
- Vergelijkbaar maken van gevallen
- Beginselen 'gelden' niet, maar kunnen wel richting geven
- Bieden ruimte voor toepassing op individueel geval
- Beginselen kunnen botsen, in dat geval moet voorrang worden bepaald

# Beginnelsen van goedwerkgeverschap

- Zorgvuldigheidsbeginsel
- Zuiverheid van oogmerk
- Motiveringsbeginsel
- Vertrouwensbeginsel
- Evenredigheidsbeginsel
- Gelijkheidsbeginsel

# Verfijning zorgvuldigheidsbeginsel

- Onderzoeksplicht
- Hoorplicht/recht op verweer
- Waarschuwingsplicht
- Zorg voor de werksfeer
- Belangenafweging

# Nieuwe ontwikkelingen 1

- Verzekeringsplicht voor deelname aan gemotoriseerd verkeer:
- HR 1 februari 2008, *NJ* 2009, 330  
(*Maasman/Akzo Nobel*)
- HR 1 februari 2008, *NJ* 2009, 331  
(*Kooiker/Taxicentrale Nijverdal*)
- HR 12 december 2008, *NJ* 2009, 332  
(*Werven/Van der Graaf*)



# Vervolg verzekeringsplicht

- Hoe ver moet dit gaan?
- Brokkenpilot: HR 18 maart 2005, *NJ* 2009, 328 (*KLM/De Kuijer*)
- Rolschaatsers van middelbare leeftijd: HR 17 april 2009, *RvdW* 2009, 552 (*M/V Communicatie/Van den Brink-Bos*)
- Werknemer bij tbs-kliniek?
- Postbode bij sneeuw?
- Gewelddadige klanten?

# Nieuwe ontwikkelingen 2

- Kennelijk onredelijk ontslag:
  - HR 27 november 2009, *NJ* 2010, 493 (*Van de Grijp/Stam*)
  - HR 12 februari 2010, *NJ* 2010, 494 (*Rutten/Breed*)

# Kennelijk onredelijk ontslag

- Vuistregels af te leiden uit de arresten:

1. Eerst kennelijke onredelijkheid vaststellen; dan schadevergoeding berekenen
2. Geen vaste formules; zo veel mogelijk de werkelijke schade benaderen
3. Goed werkgeverschap vormt richtsnoer

# T.a.v. de kennelijke onredelijkheid

- “dat het enkele feit dat geen voorziening voor de werknemer is getroffen, niet voldoende is om aan te nemen dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Ook dan hangt het af van alle door de rechter vast te stellen omstandigheden, waaronder het ontbreken van een vergoeding ter zake van het ontslag, of voldaan is aan de in de wet neergelegde maatstaf die **in de kern inhoudt** dat het ontslag is gegeven in strijd met algemeen aanvaarde normen van goed werkgeverschap.” (Van de Grijp/Stam, ov. 4.2)

# T.a.v. de hoogte van de vergoeding

- “Bij kennelijk onredelijk ontslag is de hoogte van de toe te kennen vergoeding bovendien gerelateerd aan de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever in zijn verplichting als goed werkgever te handelen, en aan de daaruit voortvloeiende (materiële en immateriële) nadelen voor de werknemer.” (*Van de Grijp/Stam*, ov. 4.3)

# Aanscherping in Rutten/Breed

- “(...) steeds nauwkeurig rekenschap dient te geven van de concrete omstandigheden en factoren die de hoogte van de vergoeding bepalen, en dat hij daarvan in zijn beslissing ook verantwoording dient af te leggen op zodanige wijze dat voldoende inzicht wordt gegeven in de afweging die tot de beslissing over de hoogte van de vergoeding heeft geleid. Hij moet de vergoeding dan ook relateren aan de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever in zijn verplichting als goed werkgever te handelen en aan de daaruit voor de werknemer voortvloeiende (materiële en immateriële) nadelen.” (ov. 3.5.6).

# Toepassing in het ontslagrecht

- Toetsing werkgevershandelen aan beginselen van goedwerkgeverschap
- Dit biedt mogelijkheid om direct door te stoten naar de schadevergoeding: ook deze zal gerelateerd zijn aan de aard van de schending van de norm van goedwerkgeverschap (vb: onzorgvuldig gedrag leidt tot immateriële schadevergoeding; het opvoeren van een valse grond tot vergoeding van inkomensderving)

# Wijziging arbeidsverhouding

- Belangrijke aanpassing Taxi Hofmanleer
- HR 11 juli 2008, *NJ* 2011, 185  
(*Stoof/Mammoet*):
- “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. (...)



# Aanpassing Taxi Hofman

- (...) 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.”

# Verskil tussen 7:611 en 7:613

## BW

- (...)dat 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.” (ov. 3.3.3)

# Illustratie

- Afvloeiingsregelingen ABN AMRO-bankiers
- Gerechtshof Amsterdam zp. Arnhem 28 september 2010, *JAR* 2010/270 *RAR* 2010, 164 (*De Jong/RBS*):
- “Naar het oordeel van het hof kan de door ABN AMRO aan De Jong gestuurde brief niet opgevat worden als een voorstel in de zin van het arrest Stoof/Mammoet, nu van enig overleg over de wijze waarop en omstandigheden waaronder (de beëindigingsvergoeding daarin begrepen) het dienstverband zou worden beëindigd geen sprake was.”

# Wijzigingsontslag

- HR 24 december 2010, *JAR* 2011/20, *RAR* 2011, 38 (*De Vries/Woonzorg*):
- “(...) in de omstandigheden van het geval geen sprake (...) van een kennelijk onredelijk ontslag op de grond dat door de keuze voor het wijzigingsontslag met toestemming van de CWI de aan de zogenoemde “Taxi Hofmann”-jurisprudentie te ontleen rechtsbescherming tegen (onredelijke) wijziging van de arbeidsverhouding is omzeild. In het oordeel van het hof ligt immers besloten dat, (...) aan de ingevolge die jurisprudentie te hanteren maatstaven is voldaan. (ov. 3.4.3)

# Conclusies

- Wanneer is vernieuwing een taak voor de wetgever en wanneer voor de rechter?
- Wetgever bij ingrijpende en politiek gevoelige veranderingen
- Rechter voor het bevestigen van maatschappelijke ontwikkelingen en oplossen van dringende kwesties
- Rechtspraak als thermometer van de maatschappelijke ontwikkelingen



Vereniging voor Arbeidsrecht

## Stelling 1

goed werkgeverschap begint  
en eindigt met een goed gesprek



Vereniging voor Arbeidsrecht

## Stelling 2

goed werkgeverschap is  
grondverf en geen stopverf



Vereniging voor Arbeidsrecht

## Stelling 3

de invulling van goed  
werkgeverschap hangt mede af  
van de grootte van de werkgever



