

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Hoge Raad legitimeert wijzigingsontslag

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2011/14	Bijgewerkt tot:	01-03-2011
Auteur:	Mevr. mr. D.J.B. de Wolff ^[2]		

Hoge Raad legitimeert wijzigingsontslag

Samenvatting

Onlangs toetste de Hoge Raad een zogenoemd wijzigingsontslag in een tweetal nagenoeg identieke procedures op grond van kennelijk onredelijke opzegging.^[1] De CWI (thans het UWV) had toestemming voor de opzegging verleend onder de premisse dat de werkgever bereid was de werknemers een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor 36 uur per week waarbij de eerder verrichte beschikbaarheidsdiensten en de daaraan gekoppelde vergoeding zouden vervallen. Het beroep van de beide werknemers op de kennelijke onredelijkheid van de opzegging werd in drie instanties afgewezen. De zaak is – mede in het licht van het leerstuk van de ‘eenzijdige’ wijziging van arbeidsvoorwaarden – interessant.

De feiten

De werknemers, die sinds 1988, respectievelijk 1989 op voltijdbasis als beheerder in dienst waren bij Stichting Woonzorg Nederland, verrichtten beiden geruime tijd beschikbaarheidsdiensten, waarvoor zij €418, respectievelijk €561 bruto per maand aan vergoeding ontvingen, naast een maandsalaris van uiteindelijk ruim €2500 bruto. In de jaren tussen 2000 en 2006 werden de werkzaamheden die in de beschikbaarheidsdiensten werden verricht gaandeweg uitbesteed. In 2006 verleende de CWI de werkgever op grond van art. 6 BBA toestemming het dienstverband met de werknemers op te zeggen. Bij de toestemming voor opzegging vermeldde de CWI als premisse dat Woonzorg Nederland de werknemer een voltijdse arbeidsovereenkomst heeft aangeboden die zou aansluiten op de beëindiging van het dienstverband. Op grond van die nieuwe arbeidsovereenkomst zouden de werknemers de functie van beheerder 2 krijgen, maar de vergoeding voor de beschikbaarheidsdiensten zou vervallen. Wel had de werkgever de beide werknemers voor het wegvallen van de diensten op grond van een met de vakorganisaties overeengekomen Sociale Leidraad een vergoeding betaald van bijna €14 500, respectievelijk bijna €18 800 bruto, welke bedragen waren afgeleid van de kantonrechtersformule.

De premisse in het licht van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels ontslagtaak UWV

Op grond van art. 2:7 Ontslagbesluit kan het UWV geen voorwaardelijke toestemming voor opzegging geven, behoudens de uitzondering van art. 4:5 van het Ontslagbesluit, dat de grondslag biedt voor het opleggen van de wederindienstredingsvoorwaarde.^[3] Voordat in de regelgeving werd vastgelegd in hoeverre verlening van een ontslagvergunning onder een voorwaarde is toegestaan, achtte de Hoge Raad een voorwaardelijke vergunning toelaatbaar, mits de voorwaarde ertoe strekt sociaal ongerechtvaardigde ontslagen te voorkomen.^[4] Het Ontslagbesluit bevat geen bepalingen met betrekking tot het verlenen van een vergunning onder een bepaalde premisse. Aangevoerd zou kunnen worden dat, waar het Ontslagbesluit behoudens de genoemde uitzondering het stellen van voorwaarden aan de toestemming verbiedt, het hanteren van een premisse ontoelaatbaar is als deze in wezen een verkapte voorwaarde vormt. De praktijk heeft zich echter niet in die lijn ontwikkeld, hetgeen erop duidt dat er bij de toetsing van opzeggingen behoefte bestaat aan meer mogelijkheden voor het verlenen van toestemming onder voorwaarden.^[5] In de Beleidsregels ontslagtaak UWV komen we de toestemming onder een premisse tweemaal tegen. Het aan ‘deeltijdontslag’ gewijde hoofdstuk 21, dat in bijzondere gevallen partieel ontslag mogelijk maakt, bepaalt dat het UWV bij verlening van toestemming voor ontslag uitdrukkelijk een aanbod van de werkgever kan meewegen om de werknemer aansluitend aan de opzegging in dienst te nemen voor minder uren en

met evenredig aangepaste arbeidsvoorwaarden. Hoofdstuk 15 van de Beleidsregels bepaalt dat het UWV bij toestemming voor opzegging in de uitzendsector kan overwegen dat een werkgever heeft toegezegd dat, indien er binnen 26 weken na bekendmaking van de toestemming een passende vacature voor werkzaamheden van dezelfde aard voor de uitzendkracht ontstaat, deze door de werkgever bij de betreffende opdrachtgever zal worden voorgedragen.

Terzijde zij opgemerkt dat de werknemersbescherming bij overtreding van de voorwaarde sterker is dan de werknemersbescherming bij schending van de toezegging op grond waarvan het UWV een premisse heeft geformuleerd.^[6] Wordt uiteindelijk niet aan de door het UWV opgelegde (wederindiensttredings)voorwaarde voldaan, dan ontvalt met terugwerkende kracht aan de toestemming de grondslag en is de opzegging vernietigbaar. De werknemer kan dan loon vorderen vanaf de datum waartegen was opgezegd.^[7] De premisse daarentegen is in wezen niet meer dan een onderdeel van de motivering door het UWV. Blijkt de premisse achteraf onjuist, dan blijft de opzegging rechtsgeldig, maar kan de werkgever aangesproken worden op grond van een kennelijk onredelijke opzegging of een onrechtmatige daad.^[8] In de hier besproken zaken was daarvan overigens geen sprake.

Kanttekeningen bij de wijzigingspremissie

In cassatie wordt ervan uitgegaan dat de CWI aan Woonzorg toestemming had verleend voor een *wijzigingsontslag*. Materieel toonden de hier besproken zaken echter een sterke overeenkomst met deeltijdontslagen. In wezen werd de arbeidsrelatie namelijk teruggebracht van een voltijdse aanstelling plus beschikbaarheidsdiensten naar een voltijdse aanstelling zonder die diensten. Navraag bij het Hoofdkantoor Arbeidsjuridische dienstverlening van het UWV leerde mij dat het UWV zich voorsnog bevoegd acht toestemming te verlenen voor een opzegging die als materieel effect heeft dat van een combinatiefunctie een deel vervalt. De overweging dat een opzegging in voorkomende gevallen redelijk is omdat de werkgever een aanbod heeft gedaan voor een nieuwe arbeidsovereenkomst voor een deel van de combinatie, is volgens het UWV als een deeltijdpremissie te zien, niet als een wijzigingspremissie. De vraag of het UWV ook toestemming zou moeten kunnen of willen verlenen voor opzegging als deze uitsluitend als doel heeft de werknemer tegen bijvoorbeeld een lager uurloon opnieuw in dienst te nemen, wordt op dit moment door het UWV intern bekeken, mede in het licht van deze zaken.^[9]

Tegen het hanteren van een 'echte' wijzigingspremissie door het UWV kunnen verschillende bedenkingen worden ingebracht. De toestemming voor opzegging is feitelijk immers niet gericht op beëindiging van (een deel van) het dienstverband, maar op een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. De beoordeling is in die zin principieel anders dan bij deeltijdontslag, waarbij het dienstverband per saldo gedeeltelijk eindigt maar de arbeidsvoorwaarden, mede gelet op het verbod van onderscheid naar arbeidsduur van art. 7:648 BW, pro rata gelijk blijven.^[10] Materieel zou het UWV zich met het hanteren van een wijzigingspremissie als ontslagautoriteit uitspreken over de redelijkheid van wijzigingsvoorstellen van de werkgever en over de vraag of een werknemer zo'n voorstel redelijkerwijs moet accepteren. Een beslissingsbevoegdheid van het UWV over welke verslechteringen van zijn arbeidsvoorwaarden de werknemer in redelijkheid moet accepteren kan bezwaarlijk op het BBA worden gefundeerd. Zo'n rolopvatting van het UWV zou bovendien op gespannen voet staan met het principe dat arbeidsvoorwaardenvorming een zaak is van sociale partners of individuele contractspartijen.^[11] De procedure op grond van art. 6 BBA lijkt zich ook niet goed te lenen voor het beoordelen van de relevante omstandigheden en belangen en voor het beslechten van meningsverschillen over bijvoorbeeld overgangs- en gewenningsmaatregelen bij verslechtering van arbeidsvoorwaarden. De bemoeienis van het UWV kan voorts problematisch zijn in het licht van art. 24 lid 2 en 6 WW, op grond waarvan datzelfde UWV als uitvoerder van de Werkloosheidswet bepaalt of de werknemer verwijtbaar werkloos is omdat hij passende arbeid of overplaatsing naar een andere locatie heeft geweigerd. Wanneer het UWV als ontslagautoriteit de toestemming tot opzegging motiveert met de premisse dat de werkgever een aanbod voor een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gedaan, dan zal de werknemer die zijn recht op WW wil veiligstellen niet veel onderhandelingsruimte meer resten. Zou het UWV daadwerkelijk wijzigingspremissen gaan gebruiken in het kader van zijn ontslagtaak, dan zou het, mede om die reden, in ieder geval wenselijk zijn dat beleids- en procedureregels worden gepubliceerd omtrent de toepassing daarvan.

De benadering door de Hoge Raad

Zoals gezegd gaat de Hoge Raad ervan uit dat in de Woonzorgzaken een wijzigingsontslag aan de orde was. De werknemers stelden dat het ontslag in strijd was met de bedoeling van het BBA, namelijk het voorkomen van sociaal ongerechtvaardigd ontslag. De Hoge Raad verwerpt deze stelling. Aan de strekking van het BBA –het voorkomen van sociaal ongerechtvaardigde ontslagen –kan bij een wijzigingsontslag zijn voldaan

‘doordat in feite de arbeidsverhouding kan voortduren zij het onder gewijzigde voorwaarden die door de CWI in het kader van de verlening van de ontslagvergunning op redelijkheid zijn getoetst.’ (r.o. 3.3.3).

Nadat de Hoge Raad aldus een royale opvatting geeft over de reikwijdte van het BBA en daarmee van de bevoegdheid van het UWV, wordt ingegaan op de vraag of het hof bij dit wijzigingsontslag op een juiste manier toepassing heeft gegeven aan art. 7:681 BW, de grondslag voor de beoordeling van de kennelijke onredelijkheid van ontslagen. De werknemers hadden in cassatie aangevoerd dat een opzegging kennelijk onredelijk is wanneer deze in feite slechts een wijziging van arbeidsvoorwaarden bewerkstelligt, een wijziging die bij gebruik van de daartoe in het arbeidsrecht gegeven mogelijkheden zou zijn onderworpen aan een ‘verzwaarde redelijkheidstoets’. De mogelijkheden waar de werknemers op doelden zijn de toepassing van een beding als bedoeld in art. 7:613 BW (het eenzijdigewijzigingsbeding) en het beroep op art. 7:611 BW en de uit die norm voor werkgever en werknemer voortvloeiende verplichtingen, door de werknemer aangeduid met een verwijzing naar het *Taxi-Hofman*-arrest.^[12] Ook met dit standpunt maakt de Hoge Raad korte metten. In r.o. 3.4.2 overweegt de Raad dat het op zichzelf juist is dat wanneer de rechtsbescherming van de werknemer bij wijziging van arbeidsvoorwaarden wordt omzeild door middel van een wijzigingsontslag, dat feit betrokken moet worden bij de vraag of het ontslag kennelijk onredelijk is. Volgens de Hoge Raad moeten ook de overige omstandigheden van het geval worden betrokken bij de beoordeling van de vraag of bij het wijzigingsontslag is voldaan aan de in art. 7:681 lid 1 en 2 BW neergelegde maatstaf, die ‘in de kern inhoudt dat het ontslag is gegeven in strijd met algemeen aanvaarde normen van goed werkgeverschap’. Vervolgens komt de Hoge Raad tot de conclusie dat het hof bij de afweging van de relevante omstandigheden een juiste afweging had gemaakt. Het hof mocht oordelen dat de opzegging niet kennelijk onredelijk was op de grond dat met het wijzigingsontslag de bescherming zou zijn omzeild die aan de *Taxi-Hofman*-rechtspraak valt te ontleen. Volgens de Hoge Raad lag in het oordeel van het hof besloten dat aan de volgens die rechtspraak te hanteren maatstaven was voldaan,

‘gegeven de door het hof vastgestelde onvermijdelijkheid van de aanpassing van de functie-inhoud als gevolg van het wegvallen van de beschikbaarheidsdiensten en gelet op de aanvaarding door [werknemer, DDW] van het –kennelijk door hem niet onredelijk geachte –aanbod tot wederindiensttreding voor opnieuw 36 uren met een vergoeding overeenkomstig de Sociale Leidraad terzake van de weggefallen 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.’

De A-G, Langemeijer, lijkt iets genuanceerder. In onderdeel 2.28-29 van zijn conclusie stelt hij dat het hof eigenlijk had moeten onderzoeken of het ontslag strekte tot het doorvoeren van een wijziging die ‘langs de gewone weg’ niet zou worden toegestaan. Op basis van de ‘onvermijdelijkheid van de beslissing van Woonzorg, nu de beschikbaarheidsdiensten zijn komen te ‘vervallen’ en de ‘overeenstemming van de aangeboden financiële compensatie met de Sociale Leidraad’ zouden de opzeggingen volgens de A-G echter ook een verzwaarde toetsing hebben kunnen doorstaan.

Beschouwing

Naar aanleiding van de beide arresten kom ik tot de volgende beschouwingen.

1. Voor een succesvol beroep van de werknemers op kennelijk onredelijk ontslag lagen de feiten niet gunstig. De beloning voor de beschikbaarheidsdiensten was geruime tijd na het verval ervan doorbetaald en de werknemers hadden daarnaast een afkoopsom ontvangen die was gebaseerd op de kantonrechtersformule en die met instemming van de vakorganisaties was bepaald. Waar volgens de Hoge Raad bij de vraag of een opzegging

kennelijk onredelijk is alle relevante omstandigheden van het geval moeten worden gewogen,^[13] wekt het geen verbazing dat de werknemers de handen niet op elkaar kregen met hun louter principiële betoog over het oneigenlijke gebruik van de BBA-ontslagroute. Gelet op de jarenlange doorbetaling van de beschikbaarheidsvergoeding en de uiteindelijk tevens toegekende afkoopsom had Woonzorg de aanpassing ook wel kunnen laten fatteren met een beroep op art. 7:611 BW en de daarop gebaseerde rechtspraak. In een procedure bij de kantonrechter zou Woonzorg waarschijnlijk met succes een verklaring voor recht hebben kunnen vorderen dat van de werknemers instemming met het verval van de beschikbaarheidsvergoeding mocht worden gevergd.

2. Niettemin is er wel wat af te dingen op de doorslaggevende rechtsoverweging in de beide arresten en de feiten die de Hoge Raad daarin opsomt: 1. de onvermijdelijkheid van de functieaanpassing, 2. de acceptatie door de werknemers van de nieuwe functie en de vergoeding conform de Sociale Leidraad en 3. het feit dat de gang van zaken na opzegging overeenkwam met de door de CWI gehanteerde premisse. Dat de werkgever recht van spreken had terzake de onvermijdelijkheid van de functieaanpassing, valt wel aan te nemen. Bij de tweede en derde bouwsteen in de redenering kunnen echter vraagtekens worden gezet. Het draait bij de redelijkheidstoets op grond van art. 7:611 BW om de vraag of een werkgever van een werknemer in redelijkheid instemming met een wijziging mocht verlangen. Dat de werknemers de nieuwe arbeidsovereenkomst en de financiële compensatie feitelijk hadden geaccepteerd (de tweede bouwsteen), zegt op zichzelf nog niet zoveel over de redelijkheid van het aanbod. Waarschijnlijk hadden zij immers geen andere keus. Ook zou aan het feit dat de CWI het wijzigingsontslag had goedgekeurd (de derde bouwsteen) mijns inziens minder vanzelfsprekend de betekenis moeten toekomen die de Hoge Raad eraan geeft. De burgerlijke rechter heeft een eigen verantwoordelijkheid bij het beoordelen van de kennelijke onredelijkheid van een opzegging.^[14] Dit geldt zeker nu het in de 681-procedure ging om de vraag of het UWV de redelijkheid van een arbeidsvoorwaarden wijziging mocht aannemen, en niet om de eigenlijke taak van de ontslagautoriteit, te weten de redelijkheid van een opzegging.

3. De arresten rechtvaardigen wel de conclusie dat als een arbeidsvoorwaardenwijziging niet met een beroep op art. 7:611 BW of met gebruikmaking van een beding van eenzijdige wijziging te realiseren is, een wijzigingsontslag via het UWV zal kunnen worden aangemerkt als het omzeilen van rechtsbescherming. Nog los van de vraag of het UWV daarvoor toestemming zou geven, zou zo'n opzegging dan wel eerder het predikaat kennelijk onredelijk verdienen.

4. In dogmatisch opzicht valt in verband met de redelijkheidstoetsing van arbeidsvoorwaardenwijziging de verwijzing naar het *Taxi-Hofman*-arrest op (r.o. 3.4.3). Het in dat arrest geformuleerde antwoord op de vraag wanneer een werknemer als goed werknemer (dus op grond van art. 7:611 BW) een wijzigingsvoorstel moet accepteren, leek enigszins genuanceerd te zijn in de zaak *Stoof/Mammoet*.^[15] In laatstgenoemd arrest gaf de Hoge Raad met name duidelijker aanknopingspunten voor de beoordeling van de vraag of een werkgever een redelijk voorstel heeft gedaan voor de wijziging van arbeidsvoorwaarden. Uit het feit dat de Raad niet naar *Stoof/Mammoet* verwijst, zou kunnen worden afgeleid dat daarin geen striktere uitleg van art. 7:611 BW is gegeven dan in *Taxi-Hofman*. Overigens weten we dat de arbeidsvoorwaardenwijziging in de Woonzorgzaak in ieder geval op minstens twee werknemers betrekking had. De Hoge Raad laat zich echter niet uit over de vraag of dan nog wel een toetsing per individueel geval aan art. 7:611 BW moet geschieden, of dat eerder een toetsing aan het onaanvaardbaarheids criterium van art. 6:248 lid 2 BW voor de hand zou liggen.^[16]

5. Met de beide arresten van 24 december 2010 legitimeert de Hoge Raad op royale wijze het hanteren van een wijzigingspremissie door het UWV. Daarmee lijkt op het eerste gezicht een nieuwe weg te worden ontsloten om wijziging van arbeidsvoorwaarden te realiseren. Vooralsnog is echter onduidelijk of het UWV daadwerkelijk aan 'wijzigingsontslagen' meewerkt, anders dan in de situatie waarin van een combinatiefunctie een af te scheiden onderdeel vervalt. Die situatie vertoont een sterke gelijkenis met deeltijdontslag. Mijns inziens is het geen (wettelijke en wenselijke) taak van het UWV om –langs de route van de ontslagtoetsing – een uitspraak te doen over de redelijkheid van bijvoorbeeld wijziging van een beloning op uurbasis in een beloning op stukloonbasis, de beperking van een bonus of de afschaffing van een onkostenvergoeding. Dat de Hoge Raad wel zo'n bevoegdheid aan de strekking van het BBA ontleent, noopt het UWV tot nadenken over de vraag in welke gevallen eventueel een wijzigingspremissie zou kunnen worden gehanteerd. Daarbij zou het UWV in beleidsregels duidelijk moeten maken hoe de gewijzigde arbeidsvoorwaarden in het kader van de verlening van de ontslagvergunning op redelijkheid

worden getoetst. Tevens meen ik dat het UWV zou moeten nagaan in hoeverre de thans gebruikelijke procedure voldoet om voldoende aandacht te kunnen besteden aan de feiten en omstandigheden die van belang zijn bij de redelijkheidstoetsing van arbeidsvoorwaardenwijzigingen en de daarmee vaak gepaard gaande compenserende maatregelen, zoals afbouwen gewenningsmaatregelen. Meer in het algemeen zou het naar mijn mening aanbeveling verdienen om nog eens goed na te denken over de vraag of het hanteren van premissen door het UWV niet beter vervangen zou kunnen worden door het stellen van voorwaarden. Vanuit een oogpunt van bescherming van de rechten van werknemers zou dat de voorkeur verdienen. Daarvoor zou wel een wijziging van het Ontslagbesluit nodig zijn.

6. De Woonzorgarresten met hun liberale uitleg van de strekking van het BBA roepen de vraag op in hoeverre ook de kantonrechter bevoegd is of zou moeten zijn een arbeidsovereenkomst op de voet van art. 7:685 BW te ontbinden met het doel deze in feite te wijzigen. De rechtspraak laat zich tot dusverre lastig duiden. Zelfs waar het gaat om een verzoek tot gedeeltelijke ontbinding, dat feitelijk leidt tot wijziging van een voltijds dienstverband in een parttime dienstverband en waarbij de arbeidsvoorwaarden verhoudingsgewijs gelijk blijven is de rechtspraak verdeeld.^[17] De Hoge Raad heeft nu onomwonden bepaald dat de strekking van het BBA zich niet tegen een opzegging verzet die slechts als doel heeft de wijziging van een of meer arbeidsvoorwaarden te realiseren. Met een vergelijkbaar liberale uitleg kan worden gezegd dat art. 7:685 BW zich er niet tegen verzet dat een arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder de voorwaarde dat de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst onder met name genoemde andere arbeidsvoorwaarden wordt aangeboden.^[18] Zodra er een gewichtige reden bestaat die tot wijziging noopt, zal daarin veelal ook een gewichtige reden kunnen worden gevonden voor ontbinding onder voorwaarden. Mede gelet op de procedure, waarvan een mondelinge behandeling deel uitmaakt, zal de kantonrechter naar mijn mening bovendien beter dan het UWV in staat zijn de relevante omstandigheden en belangen te wegen en passende randvoorwaarden te formuleren, al dan niet in samenhang met het opleggen van een vergoeding als bedoeld in art. 7:685 lid 8 BW.

Voetnoten

Voetnoten

- [1] HR 24 december 2010, *LJN BO2419*, *JAR* 2011/20 (*Woonzorg*; m.nt. A. Baris) en HR 24 december 2010, *LJN BO2420*.
- [2] Mevr. mr. D.J.B. de Wolff is redacteur van dit blad.
- [3] Zie over deze voorwaarde de recente beschouwing van J.W.A. Ringeling, 'De wederindienstredingsvoorwaarde', *ArbeidsRecht* 2010/45, en J.P.H. Zwemmer, 'De voorwaardelijke ontslagvergunning', *ArbeidsRecht* 2006/50.
- [4] HR 3 mei 1991, *NJ* 1991, 705 (*Van der Hop/Muskens*; m.nt. PAS).
- [5] Vgl. F.M. Dekker, 'Het ontslagrecht in het Koninkrijk der Nederlanden', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2010/2, p. 21, die beschrijft dat op de Antillen en Aruba meer voorwaarden aan toestemming voor ontslag gesteld kunnen worden.
- [6] Evenzo A.F. Bungener, *Het wijzigen van de arbeidsovereenkomst in vermogensrechtelijk perspectief*, (diss. UvA) Deventer: Kluwer, Monografieën sociaal recht, deel 45, 2008, p. 303.
- [7] HR 3 mei 1991, *NJ* 1991, 705 (*Van der Hop/Muskens*; m.nt. PAS).
- [8] W.A. Zondag, 'De speelruimte van de CWI ten aanzien van voorwaardelijke vergunningverlening', *Arbeid Integraal* 2003/3, p. 96.
- [9] Telefoongesprek d.d. 21 januari 2011 met mr. drs. A.A.J. Kouwenhoven, senior beleidsjurist Arbeidsjuridische dienstverlening UWV.
- [10] Ook de Hoge Raad zelf gaat ervan uit dat de zaken niet slechts een vermindering van de arbeidsduur betroffen, maar een wijziging van de functie-inhoud, om welke reden we te maken hebben met een 'wijzigingsontslag', zie r.o. 3.3.1.
- [11] Idem W.A. Zondag, 'De speelruimte van de CWI ten aanzien van voorwaardelijke vergunningverlening', *Arbeid Integraal* 2002/3, p. 100.

- [12] HR 26 juni 1998, *JAR* 1998/198 (*Van der Lely/Taxi Hofman*).
- [13] Zie verder de noot van Baris in *JAR* 2011/20 en de daar vermelde rechtspraak.
- [14] Zo ook onderdeel 2.15 conclusie A-G bij de besproken arresten, met verwijzing naar HR 21 april 1989, *NJ* 1989, 783; m.nt. PAS.
- [15] HR 11 juli 2008, *JAR* 2008/204.
- [16] Zie hierover R.M. Beltzer, 'Wijziging van arbeidsovereenkomst volgens de Hoge Raad: de kluwen (deels) ontward', *TAP* november 2008,1, p. 5 e.v.
- [17] Een verzoek om partiële ontbinding werd bijvoorbeeld afgewezen in Ktr. Sittard-Geleen 4 maart 2010, *JAR* 2010/100 en in Ktr. Utrecht 2 juli 2004, *JAR* 2004/200 m.nt. R.M. Beltzer, maar toegewezen in Ktr. Gouda 27 mei 2010, *JAR* 2010/171 (NB Op initiatief van de kantonrechter zelf) en Ktr. Alphen aan den Rijn 24 februari 2004, *JAR* 2004/72.
- [18] Een 'echte' wijzigingsontbinding, waarbij een functiewijziging van voorman naar timmerman met aanpassing van salaris inclusief afbouwregeling wordt gerealiseerd, vindt plaats in Ktr. Terneuzen 19 mei 2004, *JAR* 2004/157,m.nt. M.S. Vegter.