Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Artikel 7:611 BW bepaalt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.Het artikel bevat een vage norm. Het gebruik van een dergelijke norm zorgt ervoor dat er ruimte is voor rechtsontwikkeling en dat het artikel kan functioneren als een zogenaamde vangnetbepaling. Voorgaande is van belang nu de wetgever onmogelijk alle situaties kan voorzien noch kan opnemen in regelgeving. Om deze reden wordt dit artikel ook wel de belangrijkste bepaling van het arbeidsrecht genoemd.

Vooral het goed werkgeverschap lijkt in (bijna) alle arbeidsrechtelijke procedures een rol te spelen. Aspecten die een rol spelen bij het goed werkgeverschap zijn onder andere het gelijkheidsbeginsel, het motiveringsbeginsel, het vertrouwensbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel.

Hoewel het goed werknemerschap in beginsel te gelden heeft als het spiegelbeeld van het goed werkgeverschap (b)lijkt deze niet zo strikt te zijn voor werknemers als het goed werkgeverschap voor de werkgever is. De reden daarvoor is het feit dat de werknemer veel meer afhankelijk is van de werkgever, dan de werkgever van de werknemer. Toch dient de werknemer zorg te dragen dat hij zich als goed werknemer gedraagt. Doet hij dat niet, dan kan dit gevolgen hebben van het krijgen van een waarschuwing, tot schorsing of zelfs tot ontslag.

Goed werkgeverschap

Rb. Rotterdam 5 september 2017

Dat artikel 7:611 BW mede door haar vangnetfunctie een belangrijke rol inneemt in het arbeidsrecht blijkt onder

andere uit de beschikking van de kantonrechter in Rotterdam van 5 september 2017.

De werknemer verzocht in deze zaak wedertewerkstelling nadat een door de werkgever ingediend verzoek tot ontbinding was afgewezen.

Hoewel er geen algemene regel bestaat die een werknemer recht geeft op wedertewerkstelling kan dit onder omstandigheden met succes worden gevorderd op grond van het goed werkgeverschap. De kantonrechter overwoog in de betreffende beschikking dat de vraag of er recht op wedertewerkstelling bestaat op grond van het goed werkgeverschap afhankelijk is van de omstandigheden van het geval, zoals de aard van de dienstbetrekking, de aard van de overeengekomen arbeid en overige omstandigheden.

De kantonrechter overwoog voorts dat een werkgever niet alleen goede redenen dient te hebben om een werknemer op non-actief te kunnen stellen, maar ook om deze op non-actief te kunnen houden. Nu het bestaan van dergelijke redenen in onderhavige procedure niet was gebleken wees de kantonrechter de op basis van het goed werkgeverschap gevorderde wedertewerkstelling toe.

Goed werknemerschap

Het goed werknemerschap speelt onder andere een belangrijke rol bij de vraag of van de werknemer aanvaarding van een wijziging van de overeenkomst kan worden gevergd.

Goed werknemerschap brengt in een dergelijk geval met zich mee dat een werknemer in het algemeen positief dient in te gaan op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, en een dergelijk voorstel slechts dan mag afwijzen wanneer de aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

De wijzigingen die werkgevers op deze manier mogelijk kunnen doorvoeren kunnen zien op verschillende aspecten van de arbeidsovereenkomst zoals:

- het wijzigen van de standplaats van de onderneming waardoor de reistijd van de werknemer (aanzienlijk) langer wordt;
- het verschuiven van de arbeidstijden, alsook;
- het doorvoeren van een functiewijziging of zelfs een demotie.

Of aanvaarding redelijkerwijs niet van een werknemer kan worden gevergd is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Dit brengt met zich mee dat wat van de een ene werknemer redelijkerwijs gevergd kan worden mogelijk niet van een andere werknemer kan worden gevergd.