

WIJZIGING VAN ARBEIDSVOORWAARDEN IN TIJDEN VAN RECESSIE

Bij economisch zwaar weer denken we al snel aan gedwongen ontslagen. Maar soms kan een minder vergaand middel, zoals een verlaging van het salaris, al afdoende zijn. Wanneer kunt u dergelijke wijzigingen wel en wanneer niet doorvoeren? U leest het hier.

Als het bedrijfseconomisch gezien slecht gaat met een bedrijf, kan het naar beneden bijstellen van arbeidsvoorwaarden een oplossing bieden (al dan niet met een overgangsregeling). Een dergelijke wijziging doorvoeren, kan in overeenstemming tussen werkgever en werknemer gebeuren, maar in bepaalde gevallen kan een werkgever dit ook aan de werknemer opleggen. Om te bepalen wanneer dat kan, moet u een afweging maken tussen het belang dat de werkgever heeft bij de wijziging en het belang dat de werknemer heeft bij handhaving van de arbeidsvoorwaarden. Gebeurt dat niet of onvoldoende, dan zou dat in een eventueel daaropvolgende (ontslag)procedure negatief kunnen uitpakken voor de werkgever.

Met wederzijds goedvinden

Een arbeidsovereenkomst bevat afspraken tussen de werkgever en de werknemer. In onderling overleg kunnen deze

afspraken, en dus de arbeidsvoorwaarden, worden gewijzigd (mits dwingende regelgeving – wet/cao – wordt nageleefd). Als partijen het eens zijn over een wijziging van arbeidsvoorwaarden, kan dit dus vrij eenvoudig tot stand komen. In de afgelopen tijd hebben diverse bedrijven in moeilijke tijden aan hun personeel gevraagd een loonoffer te brengen in ruil voor behoud van banen. Van werknemers die hiermee instemden, werd het salaris soms met meer dan tien procent verlaagd. Let wel: voor werknemers die niet akkoord gaan met een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, blijven de oude voorwaarden in principe gelden.

Zonder instemming van werknemer

Vaak wil een werkgever een wijziging van de arbeidsvoorwaarden doorvoeren waar de werknemer niet zomaar mee instemt. Kan de werkgever de wijziging dan aan de werknemer opleggen? Met andere woorden: kan de werkgever eenzijdig een wijziging van de arbeidsvoorwaarden doorvoeren. Voor beantwoording van deze vraag is het van belang of in de arbeidsovereenkomst een zogenaamd eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen.

Eenzijdig wijzigingsbeding

In arbeidsovereenkomsten wordt regelmatig een beding opgenomen waarin is bepaald dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden mag wijzigen. De werkgever kan een arbeidsvoorwaarde echter alleen op basis van een eenzijdig wijzigingsbeding wijzigen als hij een zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging. Bovendien moet dit belang zwaarder wegen dan het belang van de werknemer bij handhaving van de bestaande arbeidsvoorwaarde. Onder meer bij zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische omstandigheden (bijvoorbeeld een noodzakelijke



Van Diepen Van der
Kroef

Advocaten is het

grootste onafhankelijke advocatenkantoor van Nederland. In nagenoeg alle belangrijke steden van de Randstad is Van Diepen Van der Kroef vertegenwoordigd. De advocaten adviseren en ondersteunen met specialistische kennis en commercieel inlevingsvermogen ondernemingen en ondernemers. Persoonlijke betrokkenheid, integriteit en pragmatisme kenmerken de werknemers. De communicatie met de cliënt is open en direct. Bezoek ook de website: www.vandiepen.com

reorganisatie) wordt doorgaans aangenomen dat de werkgever een zwaarwichtig belang heeft.

Geen eenzijdig wijzigingsbeding

Ook als de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding bevat, kan onder omstandigheden van de werknemer gevergd worden dat hij een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden accepteert. De werknemer is dan eigenlijk verplicht in te stemmen met de wijziging, zodat het er effectief op neerkomt dat de werkgever onder die omstandigheden eenzijdig de arbeidsvoorwaarden kan wijzigen. De werkgever kan zo'n wijziging opleggen als de omstandigheden op het werk zijn veranderd en zijn belang bij wijziging groter is dan het belang van de werknemer bij een handhaving van zijn arbeidsvoorwaarden.

Akkoord vakbonden en/of ondernemingsraad

Werkgevers overleggen regelmatig met vakbonden en/of ondernemingsraad over het aanpassen van arbeidsvoorwaarden. Als vakbonden en/of ondernemingsraad instemmen met een wijziging speelt dat een rol bij de belangenafweging. Bij instemming, zijn zij immers overtuigd van het belang dat de werkgever bij de wijziging heeft. De instemming op zich betekent niet automatisch dat een werknemer gebonden is aan de wijziging. Dat moet worden beoordeeld aan de hand van de hiervoor besproken toetsen. Dit is zoals gezegd anders als het gaat om een wijziging in een cao.

Ontbindingen

Werkgevers en werknemers verschillen regelmatig van mening over de vraag of een werknemer moet instemmen met een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Zo'n onenigheid kan uiteindelijk nog wel eens resulteren in een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Als een kantonrechter zo'n verzoek krijgt voorgelegd, laat hij zijn oordeel over de wijziging van de arbeidsvoorwaarden meewegen in de ontbindingsprocedure. Dit kan zowel een rol spelen bij de vraag of de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden of niet, als bij de hoogte van de vergoeding.

Mr. drs. Ingrid Levelt-Iseger is werkzaam bij Van Diepen Van der Kroef Advocaten in Utrecht

Hoge vergoeding

Toen een werkgever zijn werknemers in het kader van een commercialisering nieuwe arbeidsovereenkomsten met slechtere arbeidsvoorwaarden wilde laten ondertekenen, weigerde een werknemer dit. Ook nadat de werkgever lange tijd druk op haar bleef uitoefenen om te tekenen, volhardde de werknemer in haar weigering en na ruim een jaar heeft dit ertoe geleid dat de werkgever een ontbindingsverzoek indiende. De kantonrechter te Wageningen heeft de arbeidsovereenkomst in 2008 ontbonden. Hij kende echter een hoge vergoeding (gebaseerd op de kantonrechterformule met C=3), omdat de werknemer niet verplicht was de wijziging van de arbeidsvoorwaarden te accepteren.

Bedrijfsautoregeling

De kantonrechter te Amersfoort deed in 2005 uitspraak in een zaak waarin de werkgever de binnen zijn bedrijf geldende bedrijfsautoregeling met een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding wilde wijzigen. De verandering had als consequentie dat sommige werknemers niet langer in aanmerking kwamen voor een auto van de zaak en anderen enkel nog aanspraak konden maken op een auto uit een lagere categorie. Als reden voor de wijziging voerde de werkgever onder meer aan dat hij de kosten wilde beheersen. De kantonrechter overwoog dat gezien onder andere de omzet en winstcijfers niet was gebleken dat de kostenbeheersing noodzakelijk was en oordeelde dat er geen sprake was van een zwaarwichtig belang aan de zijde van de werkgever. De werkgever mocht de bedrijfsautoregeling daarom niet eenzijdig wijzigen. In deze uitspraak maakt de kantonrechter verder duidelijk dat hij het belang dat werknemers hebben bij het behoud van hun leaseauto groot acht (hij spreekt in dit kader over "een grote financiële aderlating voor de betreffende medewerkers").

Onkostenregeling

In 2007 oordeelde de kantonrechter te Leeuwarden dat een werkgever, die geen eenzijdig wijzigingsbeding met zijn werknemers was overeengekomen, de onkostenregeling eenzijdig mocht wijzigen. De werkgever had belang bij de wijziging in verband met de bedrijfseconomische problemen die een reorganisatie en kostenbesparende maatregelen noodzakelijk maakten. Naar het oordeel van de kantonrechter moest het belang van de werknemers daarvoor wijken.

Pensioenregeling

Het Gerechtshof te Den Haag heeft zich in 2006 uitgelaten over een zaak waarin de werkgever (zonder dat er een eenzijdig wijzigingsbeding gold) de pensioenregeling wilde wijzigen van een eindloon- in een middenloonregeling. De werkgever wenste deze wijziging door te voeren om de kosten onder controle te houden en een werknemer weigerde hiermee in te stemmen. Het Hof oordeelde dat het onder controle willen houden van de kosten geen ingrijpende wijziging van de omstandigheden is, zodat de werkgever deze wijziging niet aan de werknemer mocht opleggen.