



'Scriptie'

Een onderzoek naar het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden

HBR-AS19-AS

Aantal woorden

14.631

Opdrachtgever: Sterc Arbeidsrecht Advocaten
mr. drs. R.J. van der Ham & mr. C.B.G. Derks

Hogeschool Leiden	Opleiding HBO-Rechten
Melek Eryuruk - S1087017	mr. M. Verstuijf & mr. J.P.S. Boonman
	20 januari 2021
	Reguliere kans
Klas : RE4K	Collegejaar: 2020/2021, blok: 2

Voorwoord

In het kader van afstuderen heb ik onderzoek gedaan naar het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Mijn opdrachtgevers, dhr. mr. drs. R.J. van der Ham en mevr. mr. C.B.G. Derks, beiden als advocaat tevens partner verbonden aan het advocatenkantoor Sterc Arbeidsrecht Advocaten in Amsterdam, hebben mij verzocht om voormelde onderwerp te onderzoeken. Ik heb de samenwerking met zowel mijn opdrachtgevers als mijn afstudeerbegeleider, dhr. mr. J.P.S. Boonman, en mijn onderzoeksdocent, dhr. mr. M. Verstuijf, als zeer prettig ervaren. Ik heb veel gehad aan de feedback die ik van alle betrokken partijen heb ontvangen. Vanwege mijn interesse in het arbeidsrecht, heb ik voldoende motivatie gehad voor het schrijven van deze scriptie. Hierbij wil ik alle bovengenoemde partijen bedanken voor het mogelijk maken van mijn afstuderen.

Melek Eryuruk

Beverwijk, 20 januari 2021

Samenvatting

Vanwege het coronavirus zijn er over de hele wereld maatregelen getroffen die een effect hebben op de bedrijfsvoering. Lockdowns leiden tot fors omzetverlies, personeel werkt veelal vanuit huis, opdrachten zijn plots ingetrokken, et cetera. Sterc Arbeidsrecht Advocaten ervaart dat de behoefte naar het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden onder deze omstandigheden toeneemt bij de cliënten. Arbeidsvoorwaarden kunnen in beginsel worden gewijzigd met wederzijds goedvinden. Indien de werknemer niet instemt met een wijziging, kan de werkgever een redelijk voorstel doen aan de werknemer en hem aansporen om op grond van goed werknemerschap het voorstel tot wijziging te accepteren. Daarnaast kan de werkgever indien van toepassing een beroep doen op het wijzigingsbeding. Echter, ter bescherming van de werknemer zijn er voorwaarden gebonden aan het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.¹

Het doel van dit onderzoek is om door middel van jurisprudentieonderzoek en literatuuronderzoek de opdrachtgevers, de heer mr. drs. R.J. van der Ham en mevrouw mr. C.B.G. Derks, beiden als advocaat tevens partner verbonden aan Sterc Arbeidsrecht Advocaten, advies, inzicht en duidelijkheid te geven in de overwegingen van de rechter om al dan niet tot het oordeel te komen dat er sprake is van een bevoegdheid tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever.

Het advies dat voortvloeit uit dit onderzoek zal duidelijkheid verschaffen over de volgende vraag die centraal staat in dit onderzoek:

“Welk advies kan op basis van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek gegeven worden aan Sterc Arbeidsrecht Advocaten over de al dan niet doorslaggevende feiten en omstandigheden voor de rechter om tot het oordeel te komen dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden terecht heeft gewijzigd en in hoeverre kan Sterc Arbeidsrecht Advocaten aan de hand van de onderzoeksresultaten (concreet) advies geven aan zijn cliënten voordat een procedure aanhangig wordt gemaakt?”

Op grond van wet- en regelgeving en literatuurbronnen is achterhaald dat arbeidsvoorwaarden kunnen worden onderverdeeld in primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden.² Daarnaast is gebleken dat uit vaste gedragslijnen aanvullende arbeidsvoorwaarden kunnen ontstaan. Bij de beantwoording van de vraag of sprake is

¹ HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869

² HR 25 oktober 2013, ECLI:NL:PHR:2013:1106

van aanvullende arbeidsvoorwaarden, wordt getoetst aan hoe partijen zich jegens elkaar hebben gedragen en wat zij op grond daarvan van elkaar mochten verwachten.³

Verder is uit wet- en regelgeving gebleken dat de volgende wettelijke bepalingen als grond kunnen dienen voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden:

- artikel 6:248 lid 2 BW;
- artikel 6:258 BW;
- artikel 7:611 BW;
- artikel 7:613 BW.

Omdat onvoldoende jurisprudentie beschikbaar is over artikel 6:258 BW is de behandeling van dit wetsartikel buiten beschouwing gelaten in deze scriptie. Daarnaast zijn ook de tertiaire arbeidsvoorwaarden achterwege gelaten. Ter beantwoording van de centrale vraag zijn tweeëndertig uitspraken geanalyseerd. Om dit onderzoeksrapport valide te krijgen, zijn vijftien uitspraken geanalyseerd waarin de werkgever in het gelijk is gesteld en zeventien uitspraken geanalyseerd waarin de werknemers in het gelijk zijn gesteld. Daarnaast zijn ongeveer de helft van de uitspraken gericht op een collectieve wijziging. Aan de hand van de resultaten uit de analyse zijn conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

Er wordt een beroep gedaan op artikel 7:611 BW indien de beoogde wijziging is gericht op een individu. In dit geval zijn de criteria waaraan moet worden voldaan het aannemelijk maken dat sprake is van gewijzigde omstandigheden, een redelijk voorstel doen aan de werknemer en kan aanvaarding van het redelijk voorstel van de werknemer worden gevergd. Een beroep op artikel 7:613 BW is gericht op een wijziging van een collectieve regeling en heeft kans van slagen indien de werkgever kan bewijzen dat het wijzigingsbeding voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste, hij (al dan niet met instemming van de ondernemingsraad) aantoont dat er sprake is van een zwaarwichtig belang en indien hij voldoende rekening heeft gehouden met de belangen van de werknemers. Wanneer de rechter oordeelt dat er geen gewijzigde omstandigheden zijn, zal een beroep op zowel artikel 7:611 BW als artikel 7:613 BW niet slagen.

Tot slot staat een weg open voor een beroep op artikel 6:248 lid 2 BW indien de wijziging gericht is op een collectieve regeling en er geen wijzigingsbeding van toepassing is. In dit geval moet de werknemer voldoen aan het 'onaanvaardbaarheidsvereiste' en de lat voor een wijziging ligt in dit geval een stuk hoger dan een beroep op de andere twee wettelijke bepalingen.

³³ HR 22 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:976 (*FNV/Pontmeyer*)

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Afkortingenlijst.....	7
Hoofdstuk 1. Inleiding	8
1.1. Probleemanalyse en aanleiding.....	8
1.2. Doelstelling.....	10
1.3. Centrale vraag	10
1.3.1. Theoretische deelvragen.....	10
1.3.2. Praktijk deelvragen	10
1.4. Operationaliseren van begrippen	11
1.5. Onderzoeksmethode en verantwoording.....	12
1.5.1. Theoretische deelvragen en verantwoording.....	12
1.5.2. Praktijk deelvragen en verantwoording	12
1.6. Leeswijzer	14
Hoofdstuk 2. Juridisch kader	15
2.1. Arbeidsvoorwaarden	15
2.2. Primaire arbeidsvoorwaarden	16
2.3. Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	16
2.4. Tertiaire arbeidsvoorwaarden	17
2.5. Een verworven recht	17
2.6. Instructierecht.....	18
2.7. De ondernemingsraad.....	18
2.8. Harmonisatie	19
2.9. Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden	20
2.10. Eenzijdig wijzigen op grond van artikel 7:613 BW	20
2.11. Eenzijdig wijzigen op grond van artikel 6:248 lid 2 BW	22
2.12. Eenzijdig wijzigen op grond van artikel 6:258 BW	23
2.13. Eenzijdig wijzigen op grond van artikel 7:611 BW	23
2.14. Tussenconclusie	24
Hoofdstuk 3. Resultaten	26
3.1. Jurisprudentie.....	26
3.2. Een wijziging op grond van artikel 7:611 BW	27
3.2.1. Soort arbeidsvoorwaarden in het geval van artikel 7:611 BW	28
3.2.2. Een terechte wijziging op grond van artikel 7:611 BW	29
3.2.3. Gewijzigde omstandigheden.....	29
3.2.4. Een redelijk voorstel	30

3.2.5. Aanvaarden redelijk voorstel.....	31
3.2.6. Artikel 7:611 BW bij een collectieve regeling.....	32
3.2.7. Geen wijziging mogelijk op grond van artikel 7:611 BW.....	33
3.2.8. Tussenconclusie van een wijziging op grond van artikel 7:611 BW.....	34
<i>3.3. Een wijziging op grond van artikel 7:613 BW.....</i>	<i>35</i>
3.3.1. Soort arbeidsvoorwaarden in het geval van artikel 7:613 BW.....	35
3.3.2. Een terechte wijziging op grond van artikel 7:613 BW.....	36
3.3.3. Een schriftelijk beding.....	36
3.3.4. Een zwaarwichtig belang.....	37
3.3.5. Instemming van de ondernemingsraad.....	39
3.3.6. Een tegemoetkoming.....	39
3.3.7. Artikel 7:613 BW bij een individu.....	40
3.3.8. Geen wijziging mogelijk op grond van artikel 7:613 BW.....	40
3.3.9 Tussenconclusie van een wijziging op grond van artikel 7:613 BW.....	40
<i>3.4. Een wijziging op grond van artikel 6:248 lid 2 BW.....</i>	<i>41</i>
3.4.1. Resultaten artikel 6:248 lid 2 BW.....	42
3.4.2. Tussenconclusie van een wijziging op grond van artikel 6:248 lid 2 BW.....	42
Hoofdstuk 4. Conclusies.....	43
Hoofdstuk 5. Aanbevelingen.....	45
Bronnenlijst.....	47
Bijlagen.....	51
<i>Bijlage I: Schema's jurisprudentieanalyse.....</i>	<i>51</i>
<i>Bijlage II: Beroepsproducten.....</i>	<i>73</i>
Beroepsproduct I: stappenplan artikel 6:611 BW.....	73
Beroepsproduct II: stappenplan artikel 7:613 BW.....	74

Afkortingenlijst

ATW: Arbeidstijdenwet

BW: Burgerlijk Wetboek

cao: collectieve arbeidsovereenkomst

OR: ondernemingsraad

PW: Pensioenwet

WAB: Wet Arbeidsmarkt in Balans

Wet CAO: Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

WOR: Wet op de Ondernemingsraden

WTR: Werktijdenregeling

Hoofdstuk 1. Inleiding

1.1. Probleemanalyse en aanleiding

Van mijn opdrachtgevers, de heer mr. drs. R.J. van der Ham en mevrouw mr. C.B.G. Derks, beiden als advocaat tevens partner verbonden aan het advocatenkantoor Sterc Arbeidsrecht Advocaten in Amsterdam (hierna: Sterc), kreeg ik het verzoek om een praktijkgericht onderzoek te verrichten naar het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever. Sterc is een advocatenkantoor dat gespecialiseerd is in het arbeidsrecht en komt op voor de belangen van werkgevers, werknemers, ondernemers, ondernemingsraden, vakbonden, zelfstandigen en non-profitorganisaties. Over het algemeen komen de advocaten die verbonden zijn aan dit kantoor het meest op voor de belangen van de werkgevers.

Vanwege het coronavirus zijn er over de hele wereld maatregelen getroffen die een effect hebben op de bedrijfsvoering. Lockdowns leiden tot fors omzetverlies, personeel werkt veelal vanuit huis, opdrachten zijn plots ingetrokken, et cetera. Sterc ervaart dat de behoefte naar het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden onder deze omstandigheden toeneemt bij de cliënten. Eén van de vragen die aan Sterc zijn gesteld is in hoeverre de werknemers, ook in deze omstandigheden, worden beschermd. De bewuste werkgever had een werknemer in dienst die zich ziekmeldde, omdat diens partner zich moest laten testen op het coronavirus. Met de invoering van artikel 7:628 lid 1 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) is het leerstuk '*geen arbeid, geen loon*', veranderd in '*geen arbeid, wel loon, tenzij*'.⁴ De werkgever in kwestie vroeg zich af of het niet werken van de werknemer in deze uitzonderlijke situatie in de risicosfeer van de werkgever ligt.

Voor de horecasector is hard getroffen. Restaurants in zowel binnen- als buitenland hebben maandenlang hun deuren moeten sluiten. Het gevolg daarvan is minder omzet op jaarbasis. Op 1 juli 2020 is er een uitspraak gewezen door het Gerecht in eerste aanleg van Curaçao waarin de werkgever de werknemers telefonisch heeft laten weten de arbeidsvoorwaarden te gaan wijzigen. De werknemers kregen twee opties:

- Het contract omzetten in een nul-uren contract.
- Een ontslagprocedure starten.

In deze uitspraak is de werkgever de eigenaar van een restaurant. Het restaurant was vanwege de maatregelen rondom het coronavirus vanaf 16 maart 2020 gesloten. De

⁴ RAR 2020/136, afl. 12, p. 1323-1324

werkgever was van oordeel dat zijn voorstel redelijk was, omdat er sprake was van gewijzigde omstandigheden. Een van de werknemers ging niet akkoord met de opties die hij kreeg. Hij stelde dat de werkgever het coronavirus als een schijnconstructie gebruikte, om op die manier zijn loondoorbetalingsverplichtingen jegens zijn werknemers te ontwijken. Ook voerde hij aan dat de werkgever zijn loonstroken niet aan hem verschafte. In deze zaak werd de werknemer in het gelijk gesteld. Er was weliswaar sprake van gewijzigde omstandigheden, maar het voorstel was niet redelijk. Dit omdat er geen sprake was van verminderde primaire arbeidsvoorwaarden, maar van een onmiddellijke staking van het volledige salaris. Ook was het voorstel niet deugdelijk onderbouwd. Om die reden was het niet goed na te gaan in hoeverre het in deze, verslechterde omstandigheden, redelijk was om het salaris in te houden⁵.

Het coronavirus is echter bij lange na niet de enige oorzaak van de groeiende behoefte aan het eenzijdig willen wijzigen van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever. Sterc ervaart dat werkgevers ook in andere gevallen wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden wil doorvoeren, bijvoorbeeld in het kader van een reorganisatie, of nadat een werknemer re-integreert na ziekte en zijn functie door een andere werknemer is vervuld of is komen te vervallen.

Arbidsvoorwaarden kunnen op verschillende manieren worden gewijzigd. Indien een wijziging niet mogelijk is op grond van wederzijds goedvinden, kan de werkgever een redelijk voorstel doen aan de werknemer. Daarnaast kan de werkgever een eenzijdig wijzigingsbeding opnemen in de arbeidsovereenkomst. Echter, ter bescherming van de werknemer zijn er voorwaarden gebonden aan het doorvoeren van een wijziging op grond van een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst.⁶ Aan de hand van dit onderzoeksrapport zal ik mijn opdrachtgevers duidelijkheid geven met betrekking tot de voorwaarden die verbonden zijn aan het kunnen doorvoeren van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Op die manier zal er meer duidelijkheid komen over de doorslaggevende feiten en omstandigheden die de werkgever de bevoegdheid geven om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Aan de hand van dit onderzoeksrapport kunnen mijn opdrachtgevers zo goed en zo concreet mogelijk advies geven aan de cliënten, over de voorwaarden die verbonden zijn aan het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

⁵ Gerecht 1 juli 2020, ECLI:NL:OGEAC:2020:161

⁶ HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869

1.2. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om door middel van jurisprudentieonderzoek en literatuuronderzoek de opdrachtgevers, de heer mr. drs. R.J. van der Ham en mevrouw mr. C.B.G. Derks, beiden als advocaat tevens partner verbonden aan Sterc Arbeidsrecht Advocaten, advies, inzicht en duidelijkheid te geven in de overwegingen van de rechter om al dan niet tot het oordeel te komen dat er sprake is van een bevoegdheid tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever.

1.3. Centrale vraag

Welk advies kan op basis van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek gegeven worden aan Sterc Arbeidsrecht Advocaten over de al dan niet doorslaggevende feiten en omstandigheden voor de rechter om tot het oordeel te komen dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden terecht heeft gewijzigd en in hoeverre kan Sterc Arbeidsrecht Advocaten aan de hand van de onderzoeksresultaten (concreet) advies geven aan zijn cliënten voordat een procedure aanhangig wordt gemaakt?

1.3.1. Theoretische deelvragen

- Wat kan op grond van wet- en regelgeving en literatuur worden verstaan onder arbeidsvoorwaarden en verworven rechten?
- Wat zijn de wettelijke grondslagen en vereisten voor een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden?

1.3.2. Praktijk deelvragen

- Welke feiten en omstandigheden zijn voor de rechter van doorslaggevende betekenis om op basis van jurisprudentieonderzoek te spreken van een *terechte* wijziging van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 7:613 BW?
- Welke feiten en omstandigheden zijn voor de rechter van doorslaggevende betekenis om op basis van jurisprudentieonderzoek te spreken van een *terechte* wijziging van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 6:248 lid 2 BW?
- Welke feiten en omstandigheden zijn voor de rechter van doorslaggevende betekenis om op basis van jurisprudentieonderzoek te spreken van een *terechte* wijziging van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 7:611 BW?

1.4. Operationaliseren van begrippen

- Gedraglijn: hiermee wordt een (verandering in de) werkwijze van de werknemer of een verstrekking van goederen of diensten aan de werknemer bedoeld. De werkgever heeft in dit geval langjarig voordelen verschaft aan de werknemer zonder dat dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Soms kan een gedraglijn veranderen in een verworven recht.
- Verworven recht: aanvullende arbeidsvoorwaarden die zijn ontstaan uit een gedraglijn.
- Beding: een schriftelijk overeengekomen bepaling/afsprake. In het onderzoeksrapport wordt gesproken over een beding in een cao, personeelshandboek, arbeidsreglement, arbeidsovereenkomst et cetera.
- Arbeidsreglement: een overeenkomst dat van toepassing kan zijn op de individuele arbeidsovereenkomst van een werknemer. Indien er een wijzigingsbeding is opgenomen in een arbeidsreglement (en niet in een arbeidsovereenkomst), kan het voor de werkgever eenvoudiger worden om een wijziging te doorvoeren. Daarnaast kan in een arbeidsreglement staan welke bepalingen van toepassing zijn op de werknemers.
- Personeelshandboek: een soort stappenplan over de procedure op de werkvloer die de werkgever kan gebruiken om het doorvoeren van een wijziging makkelijker te maken. Hierin staat wat wel en niet toegestaan is op de werkvloer en welke bepalingen van toepassing zijn op de werknemers.
- Feiten en omstandigheden: hiermee wordt bedoeld de factoren die belangrijk zijn bij het oordeel van de rechter met betrekking tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.
- Regel: hiermee wordt een overeengekomen bepaling uit een overeenkomst bedoeld.
- Doorslaggevende betekenis: feiten en omstandigheden die al dan niet het gevolg met zich meebrengen dat de arbeidsvoorwaarden kunnen worden gewijzigd.
- Terechte wijziging: het kunnen wijzigen van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever.

1.5. Onderzoeksmethode en verantwoording

In deze paragraaf wordt naar voren gebracht op welke manier er onderzoek is gedaan naar de theoretische- en praktijk deelvragen. Aan de hand van wet- en regelgeving en literatuur worden de theoretische deelvragen beantwoord. Verder wordt toegelicht op welke manier het praktijkonderzoeksgedeelte heeft plaatsgevonden. Tijdens het verrichten van literatuuronderzoek is gebleken dat corona gerelateerde uitspraken kunnen vallen onder artikel 6:258 BW. Omdat er zeer weinig jurisprudentie is over zowel corona als artikel 6:258 BW, is besloten om dit artikel buiten beschouwing te laten in dit onderzoeksrapport. Er is besloten om de corona gerelateerde uitspraken op te nemen onder de topics 'gewijzigde omstandigheden'.

1.5.1. Theoretische deelvragen en verantwoording

Er zijn twee theoretische deelvragen geformuleerd. Deze deelvragen zijn aan de hand van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek beantwoord.

Eenzijdige wijzigingen kunnen een kans van slagen hebben op grond van artikel 7:613 BW, artikel 7:611 BW, artikel 6:248 lid 2 BW of artikel 6:258 BW. Zoals reeds is vermeld, wordt artikel 6:258 BW buiten beschouwing gelaten in dit onderzoeksrapport. Omdat deze artikelen onvoldoende duidelijk hebben gemaakt in welke gevallen een eenzijdige wijziging mag worden doorgevoerd, zijn (hand)boeken, kamerstukken, vakbladen, internetbronnen en arresten van de Hoge Raad geraadpleegd. De volledige lijst met geraadpleegde bronnen is te vinden in de literatuurlijst.

1.5.2. Praktijk deelvragen en verantwoording

Er zijn drie praktijk deelvragen geformuleerd. Ter beantwoording van deze deelvragen zijn tweeëndertig uitspraken van zowel rechtbanken als gerechtshoven geraadpleegd. In eerste instantie was het plan om slechts uitspraken vanaf 1 januari 2018 te analyseren. Omdat er onvoldoende jurisprudentie is vanaf 1 januari 2018, is ervoor gekozen om het zoekgebied uit te breiden naar uitspraken vanaf 1 januari 2015. Er waren ongeveer 135 uitspraken te vinden met betrekking tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Er zijn vijftien uitspraken geanalyseerd waarin de arbeidsvoorwaarden zijn gewijzigd en er zijn zeventien uitspraken geanalyseerd waarin de arbeidsvoorwaarden niet zijn gewijzigd. Om onderscheid te kunnen maken in de topics, zijn er zestien uitspraken geanalyseerd waarin de wijziging gericht was op een collectieve regeling en zestien uitspraken waarin de wijziging gericht was op een individu. De analyse is uitgewerkt in drie verschillende schema's om op die manier de resultaten goed met elkaar te kunnen vergelijken en overzicht te waarborgen. Er is geprobeerd om van elk wettelijke grondslag evenveel uitspraken te raadplegen. Echter, is dit niet gelukt

vanwege het feit dat er een stuk minder uitspraken zijn met betrekking tot artikel 6:248 lid 2 BW. Er is besloten om in het analyseschema van artikel 6:248 lid 2 BW te vermelden of ook artikel 7:611 BW of artikel 6:613 BW als grond zijn aangevoerd. Dit omdat een beroep op dit artikel vaak gepaard gaat met artikel 7:611 BW of artikel 7:613 BW. Dit alles bij elkaar maakt het onderzoeksrapport valide. De resultaten uit de analyse zijn betrouwbaar, omdat deze op meerdere bronnen zijn gebaseerd.

Artikel 7:613 BW

Op grond van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie is gebleken dat artikel 7:613 BW grondslag biedt voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden indien er een wijziging van een collectieve regeling is beoogd door de werkgever. In dit geval wordt een (overeengekomen) wijzigingsbeding als wijzigingsgrond aangevoerd door de werkgever. Het eenzijdig wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden op grond van deze wet wordt aan de hand van de eerste deelvraag onderzocht.

Artikel 6:248 lid 2 BW

Uit wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie is gebleken dat artikel 6:248 lid 2 BW een wijzigingsgrond is voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Het bleek dat een wijziging op grond van dit artikel ter sprake komt wanneer de wijziging is gericht op een collectieve regeling en er geen wijzigingsbeding is opgenomen. Dit artikel is dan ook als tweede praktijk deelvraag opgenomen en verder onderzocht. Er zijn in vergelijking met de andere twee wettelijke bepalingen minder uitspraken beschikbaar over het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden op grond van deze wettelijke bepaling.

Artikel 7:611 BW

Aan de hand van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie is gebleken dat artikel 7:611 BW grondslag biedt voor het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden in individuele gevallen waarin geen sprake is van een wijzigingsbeding. Dit heeft ertoe geleid dat de derde praktijk deelvraag zich richt op een eenzijdige wijziging op grond van artikel 7:611 BW.

1.6. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt literatuuronderzoek verricht. Aan de hand daarvan wordt toegelicht welke wettelijke bepalingen als grondslagen dienen voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Verder wordt onderscheid gemaakt in verschillende soorten arbeidsvoorwaarden en uitleg gegeven met betrekking tot de totstandkoming van aanvullende arbeidsvoorwaarden. Daarnaast worden uitspraken van de Hoge Raad toegelicht en aan de hand daarvan komt enige verduidelijking in de belangrijke feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Tot slot wordt een tussenconclusie getrokken waarin de theoretische deelvragen worden beantwoord. In hoofdstuk 3 worden de resultaten uit het jurisprudentieonderzoek onderbouwd. Op die manier is achterhaald hoe de lagere rechters invulling geven aan de rechtsregels. In hoofdstuk 4 wordt antwoord gegeven op de centrale vraag middels de conclusies die zijn getrokken uit het praktijkonderzoeksgedeelte. In hoofdstuk 5 worden aan de hand van de conclusies aanbevelingen gedaan. Ter verduidelijking zijn twee bijlagen bijgevoegd aan dit onderzoek inhoudende een analyseschema en twee beroepsproducten.

Hoofdstuk 2. Juridisch kader

In dit hoofdstuk zal naar voren komen welke feiten en omstandigheden een rol spelen bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Allereerst wordt uiteengezet welke vormen van arbeidsvoorwaarden er zijn en wat een verworven recht inhoudt. Dit om een zo goed mogelijk beeld te kunnen krijgen van wanneer een werkgever arbeidsvoorwaarden kan wijzigen. Vervolgens zal het begrip 'ondernemingsraad' worden toegelicht en zullen de wetten worden geanalyseerd. Daarnaast zullen uitspraken van de Hoge Raad voor verheldering zorgen. Tot slot zal er aan de hand van de geraadpleegde bronnen een tussenconclusie worden gegeven.

2.1. Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden zijn voorwaarden waaronder de werknemer werkt. Deze voorwaarden kunnen worden vastgelegd in een arbeidsovereenkomst, in een reglement⁷, in de wet⁸, of in een cao. Een cao is een collectieve arbeidsovereenkomst die voortvloeit uit collectieve onderhandelingen tussen enerzijds werknemersverenigingen (vakbonden) en anderzijds een werkgever of een werkgeversvereniging. Als er een wettelijke bepaling van 'driekwart dwingend recht' is, betekent dit dat partijen daar slechts bij een cao van kunnen afwijken.⁹

Arbeidsvoorwaarden kunnen worden onderverdeeld in primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden.¹⁰ In een arbeidsovereenkomst wordt onder andere overeengekomen dat de werknemer loon ontvangt van de werkgever en dat hij in ruil daarvoor arbeid verricht voor de werkgever. De werkgever en de werknemer gaan dus verplichtingen aan jegens elkaar.¹¹ De arbeidsovereenkomst is een meerzijdige rechtshandeling en is pas geldig indien er sprake is van een aanbod en een aanvaarding, oftewel wilsovereenstemming. Daarnaast moeten de partijen handelingsbekwaam zijn, moet er een bepaald onderwerp zijn aan te wijzen en moet de overeenkomst een geoorloofde oorzaak hebben. Het is echter geen vereiste dat de arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt overeengekomen.¹²

⁷ Reglement en arbeidsovereenkomst, *arbeidsrechter.nl*, (zoek op: arbeidsrecht reglement arbeidsovereenkomst), bekeken op: 14 januari 2021.

⁸ Wat zijn arbeidsvoorwaarden?, *rijksoverheid.nl* (zoek op: wat zijn arbeidsvoorwaarden) bekeken op 18 oktober 2020.

⁹ Bakels 2019, p. 269-270

¹⁰ HR 25 oktober 2013, ECLI:NL:PHR:2013:1106

¹¹ Van de Graaf 2019, p. 10

¹² Van de Graaf 2019, p 12

2.2. Primaire arbeidsvoorwaarden

Primaire arbeidsvoorwaarden zijn voorwaarden waarover de werkgever en de werknemer bijna altijd afspraken maken.¹³ Ook kan hierover worden onderhandeld met de vakbonden.¹⁴ De Hoge Raad heeft in een arrest¹⁵ naar voren gebracht dat de wet geen verduidelijking geeft over de verschillende soorten arbeidsvoorwaarden. Wel is het zo dat primaire arbeidsvoorwaarden betrekking hebben op uitbetalingen in geld. Het (uur)loon, het doorbetalen van loon gedurende een vakantie of verlof, de pensioenrechten, toeslagen, bovenwettelijke uitkeringen, winstuitkeringen, wachtgelden en onkostenvergoedingen vallen onder de primaire arbeidsvoorwaarden.¹⁶ Toeslagen zijn van toepassing in het geval van overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, het werken op feestdagen en het werken op basis van ploegendiensten.¹⁷

2.3. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn aanvullingen op de primaire arbeidsvoorwaarden. Reiskostenvergoedingen, een auto van de zaak en verlofdagen zijn vormen van secundaire arbeidsvoorwaarden.¹⁸ Daarnaast vallen ontwikkeling, pensioen, bovenwettelijke regelingen bij ontslag¹⁹, loopbaanbegeleiding, een andere vorm van verkrijging van het loon, een premiespaarregeling en een collectieve ziektekostenverzekering onder de secundaire arbeidsvoorwaarden.²⁰ Ook kan de werkgever flexibele secundaire arbeidsomstandigheden aanbieden, door bijvoorbeeld de werknemers de mogelijkheid te bieden om bovenwettelijke vakantiedagen te gebruiken voor het betalen van een studie of een fiets. De aanvullende afspraken mogen niet tegenstrijdig zijn met wettelijke bepalingen die een dergelijke afwijking niet toestaan of die in strijd zijn met de van toepassing zijnde cao.²¹ Op grond van artikel 12 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: Wet CAO) zijn bedingen die in strijd zijn met een cao nietig. Daarnaast zijn de werkgever en de werknemers op grond van artikel 13 Wet CAO gebonden aan cao-bepalingen indien dergelijke bepalingen niet zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

¹³ Wat zijn arbeidsvoorwaarden?, *rijksoverheid.nl* (zoek op: wat zijn arbeidsvoorwaarden) bekeken op 18 oktober 2020.

¹⁴ Van Genderen 2015, p. 353-354

¹⁵ HR 25 oktober 2013, ECLI:NL:PHR:2013:1106

¹⁶ Primaire, secundaire, variabele arbeidsvoorwaarden, *arbeidsrechter.nl* (zoek op: primaire secundaire arbeidsvoorwaarden) bekeken op 20 oktober 2020.

¹⁷ *Kamerstukken II*, 2018/19, 35074, nr. 3, p. 36.

¹⁸ Van de Graaf 2019, p. 92.

¹⁹ *Kamerstukken II*, 2018/19, 35074, nr. 3, p. 38.

²⁰ Primaire, secundaire, variabele arbeidsvoorwaarden, *arbeidsrechter.nl* (zoek op: primaire secundaire arbeidsvoorwaarden) bekeken op 20 oktober 2020.

²¹ Wat zijn arbeidsvoorwaarden?, *rijksoverheid.nl* (zoek op: wat zijn arbeidsvoorwaarden) bekeken op 18 oktober 2020.

2.4. Tertiaire arbeidsvoorwaarden

Onder tertiaire arbeidsvoorwaarden vallen de onkosten- en vergoedingsregelingen.²² De verblijfkosten, de kosten van cursussen en de advocaatkosten bij ontslag zijn daarvoorbeelden van.²³ Daarnaast vallen ook de voordelen die de werknemer van de werkgever ontvangt buiten de werkgever-werknemer relatie om, onder de tertiaire arbeidsvoorwaarden. Een voorbeeld daarvan is het geven van een fruitmand aan een zieke werknemer²⁴, de kosten voor een personeelsfeest en het verschaffen van een werkruimte bij de werknemer thuis.²⁵ Ook kerstpakketten en bedrijfsuitjes vallen hieronder.²⁶ Verder kunnen werknemers personeelskortingen genieten.²⁷ Omdat dit onderzoek zich zal richten op het eenzijdig wijzigen van de primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden, zullen de tertiaire arbeidsvoorwaarden verder buiten beschouwing worden gelaten.

2.5. Een verworven recht

Het komt in de praktijk wel eens voor dat uit een gedragslijn een verworven recht is ontstaan, omdat de werknemer al langere tijd van bepaalde faciliteiten geniet. Voorbeelden hiervan zijn het doorbetalen van het loon tijdens de pauze, het verstrekken van een telefoon van de zaak, een leaseauto of tankpas²⁸ en 100% doorbetalen van het loon tijdens ziekte terwijl het wettelijk vereiste 70% is.²⁹ Ook wanneer de werknemer jarenlang andere werkzaamheden heeft mogen verrichten dan overeengekomen tijdens het aangaan van de arbeidsovereenkomst, kan er een verworven recht zijn ontstaan.³⁰

De Hoge Raad³¹ heeft in het arrest FNV/Pontmeyer geoordeeld dat de rechter bij zijn oordeelvorming of uit een gedragslijn een verworven recht is ontstaan in elk afzonderlijk geval dient na te gaan hoe de partijen zich jegens elkaar hebben gedragen en wat zij naar elkaar toe hebben verklaard. Daarnaast dient te worden gekeken naar factoren zoals de duur van de periode van de gedragslijn, de gevolgen die de gedragslijn met zich heeft meegebracht voor de partijen en de omvang van de groep werknemers op wie de gedragslijn van toepassing is.³² De Hoge Raad heeft in een ander arrest³³ kenbaar

²² HR 25 oktober 2013, ECLI:NL:PHR:2013:1106

²³ Van Genderen 2015, p. 82.

²⁴ Emmerig, *RAR* 2015/1, afl. 1, p. 3.

²⁵ Diebels & Buur 2019, p. 322.

²⁶ *Kamerstukken II* 2018/19, 35026, nr. 60, p. 2.

²⁷ Diebels & Buur 2019, p. 322-323

²⁸ Van De Graaf 2019, p. 92.

²⁹ *RAR* 2019/124, afl. 11, p. 1354-1356

³⁰ Van De Graaf 2019, p. 92.

³¹ HR 22 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:976 (*FNV/Pontmeyer*)

³² Van De Graaf 2019, p. 92.

³³ HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158 (*Haviltex*)

gemaakt dat het belangrijk is om na te gaan wat partijen van elkaar mochten verwachten, wat dus de bedoeling van de partijen is geweest.

2.6. Instructierecht

De werkgever heeft op grond van artikel 7:660 BW de bevoegdheid om instructies te geven aan de werknemers over de wijze waarop de arbeid verricht dient te worden. Dit wordt ook wel het instructierecht of directierecht genoemd. De werknemers zijn verplicht deze instructies op te volgen. Omdat de werkgever op deze manier gezag uitoefent op de werknemers, wordt de goede orde gewaarborgd. Deze instructies kunnen zowel voor een individuele werknemer als voor een groep gelden. De bevoegdheid om voorschriften te geven is wel begrensd. De voorschriften moeten betrekking hebben op het verrichten van arbeid en de goede orde bevorderen. Daarnaast heeft de ondernemingsraad op grond van artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden (hierna: WOR) instemmingsrecht indien de werkgever bepaalde (controle)voorschriften wil wijzigen. Dit betekent dat controlevoorschriften niet zonder meer kunnen worden gewijzigd. Indien een werknemer het niet eens is met een instructie van de werkgever, kan worden getoetst of deze instructies redelijk en billijk zijn. Ook kan worden getoetst of is voldaan aan de eisen van goed werkgeverschap.³⁴

2.7. De ondernemingsraad

Artikel 2 WOR stelt dat een werkgever verplicht is om een ondernemingsraad (hierna: OR) in te stellen indien hij vijftig of meer werknemers heeft. De OR heeft bevoegdheden zoals het adviesrecht en het instemmingsrecht.³⁵ Op grond van artikel 27 WOR mag de werkgever een wijziging, vaststelling of intrekking van bepaalde regelingen pas doorvoeren nadat de OR daarmee heeft ingestemd.

Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat het instemmingsrecht van de OR slechts geldt indien de regeling secundaire- of tertiaire arbeidsvoorwaarden betreft. De OR heeft in beginsel geen instemmingsrecht indien er een beslissing dient te worden gemaakt over de wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden.³⁶ Dat is anders indien er sprake is van een overeenkomst³⁷ tussen de ondernemer en de OR over het uitbreiden van het instemmingsrecht op (o.a.) dat vlak.³⁸ Indien de werkgever de gemaakte afspraken niet nakomt, kan de OR nakoming vorderen. Een overeenstemming met de OR werkt echter niet automatisch dwingend door op de individuele werknemers, terwijl een bepaling uit

³⁴ Bakels, 2019, p. 85-86

³⁵ Van De Graaf 2019, p. 307

³⁶ Janssen, MSR 2019/8.2, afl. 72, p. 2-3

³⁷ Van De Graaf 2019, p. 311

³⁸ HR 17 maart 1993, ECLI:NL:PHR:1993:AD1849, m.nt. J.M.M. Maeijer (*Smit Vlootbeheer*)

een cao dat wel doet.³⁹ De Hoge Raad⁴⁰ heeft bepaald dat dergelijke overeenkomsten rechtsgeldig zijn. Dit is vervolgens als artikel 32 lid 2 WOR opgenomen in de wet.⁴¹ Wanneer de werkgever van tevoren heeft ingestemd met een instemming, kan hij zich achteraf niet meer beroepen op het feit dat de OR voor dit type besluit geen instemmingsrecht heeft.⁴² De instemming van de OR is slechts ondersteunend en heeft geen doorslaggevende rol bij het al dan niet wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Indien de rechter van oordeel is dat de OR ten onrechte ervan uit is gegaan dat de werkgever bij een wijziging van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 7:613 BW een zwaarwegend belang heeft gehad, gaat hij niet mee met de bevindingen van de OR.⁴³

2.8. Harmonisatie

Indien een onderneming samen met het personeel wordt overgedragen aan een nieuwe onderneming, gaan op grond van artikel 7:663 BW de rechten en de plichten die de werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst hadden, van rechtswege mee over. De werkgever voert soms aan dat hij een zwaarwegend belang heeft bij het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld omdat de overname heeft geleid tot verschillende beloningssystemen voor werknemers die dezelfde functie uitoefenen.⁴⁴

Op 1 juli 2002 heeft er een wetswijziging plaatsgevonden waardoor op grond van artikel 7:664 BW in beginsel ook de pensioenrechten worden overgedragen op de nieuwe werkgever. Echter, er geldt een uitzondering indien er een afwijking is bij cao, de nieuwe werkgever voorafgaand aan de overgang zijn al bestaande pensioenregeling van toepassing verklaard op de overgenomen werknemers of indien de overgenomen werknemers vallen onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds.⁴⁵ De werkgever mag de pensioenrechten slechts eenzijdig wijzigen als hij daar een zodanig zwaarwichtig belang bij heeft, dat van het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid geweken dient te worden. Dit is geregeld in artikel 7:613 BW.⁴⁶ Met de invoering van de Pensioenwet (hierna: PW) in 2007 is artikel 19 PW een soortgelijk beding gericht op pensioenovereenkomsten.⁴⁷

³⁹ *Kamerstukken II* 1995/96, 24615, nr. 3, p. 23

⁴⁰ HR 17 maart 1993, ECLI:NL:PHR:1993:AD1849 (*Smit Vlootbeheer*)

⁴¹ Janssen, *MSR* 2019/8.2, afl. 72, p. 2-3

⁴² Bakels 2019, p.362

⁴³ Van Els & Deelen, *TRA* 2013/78, afl. 10.

⁴⁴ HR 14 juni 2019, ECLI:NL:PHR:2019:646

⁴⁵ Van De Graaf 2019, p. 450-456

⁴⁶ Van De Graaf 2019, p. 94

⁴⁷ Van Den Bos, *RAR* 2011/38, p. 1-2.

2.9. Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden

In Nederland is een toenemende vraag naar flexibiliteit in de afspraken met de werknemers. Deze flexibiliteit wordt verdeeld in 'interne flexibiliteit' en 'externe flexibiliteit'. Interne flexibiliteit houdt in dat er een mogelijkheid is om de werknemers die zijn aangenomen weer te ontslaan. Externe flexibiliteit houdt in dat de afspraken met de werknemers naar believen kunnen worden gewijzigd. In eerste instantie is voor een wijziging van de voorwaarden wilsovereenstemming nodig.⁴⁸

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat een werkgever ook zonder instemming van de werknemer(s) arbeidsvoorwaarden kan wijzigen. Ook individuele werknemers kunnen op grond van een eenzijdig wijzigingsbeding gebonden zijn aan gewijzigde arbeidsvoorwaarden. Indien een werknemer echter meewegende omstandigheden kan aantonen waaruit blijkt dat het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden op grond van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, is hij niet gebonden aan het eenzijdig wijzigingsbeding. Op die manier worden de werknemers in bescherming genomen.⁴⁹

Wanneer de werknemer niet instemt met een wijziging van de arbeidsvoorwaarden, kan de werkgever op grond van de volgende wettelijke bepalingen een beroep doen op het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden:

- artikel 7:613 BW;
- artikel 6:248 lid 2 BW;
- artikel 7:611 BW;
- artikel 6:258 BW.

2.10. Eenzijdig wijzigen op grond van artikel 7:613 BW

De werkgever kan artikel 7:613 BW als grond aanvoeren voor het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden indien de werkgever en de werknemer ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst een wijzigingsbeding hebben opgenomen. De werkgever kan echter slechts gebruikmaken van dit wijzigingsbeding indien hij een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij het doorvoeren van de beoogde wijzigingen, dat het belang van de werknemers naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken voor het belang van de werkgever. Een wijziging op grond van artikel 7:613 BW heeft een collectief karakter en wordt dan ook zelden gebruikt voor een individueel geval. Er mag niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken indien dit in strijd is met een

⁴⁸ Bakels 2019, p. 80-81

⁴⁹ *Kamerstukken II* 1995/96, 24615, nr. 3, p. 21-25.

bepaling uit de van toepassing zijnde cao.⁵⁰ Een arbeidsovereenkomst kan worden gecombineerd met een beding welke vaak een collectieve regeling is. Voorbeelden daarvan zijn een cao⁵¹ of een personeelsreglement⁵² (of: personeelshandboek). Er kan worden overeengekomen dat deze regelingen ook na een wijziging van toepassing blijven op een arbeidsovereenkomst. Dit wordt ook wel een incorporatiebeding genoemd.⁵³ Een wijziging op grond van een cao-bepaling is slechts onaanvaardbaar indien deze naar maatstaven niet redelijk en billijk is.⁵⁴ Verder kunnen arbeidsvoorwaarden ook zijn opgenomen in bedrijfsregelingen. Dit wordt ook wel een arbeidsreglement genoemd en kan van toepassing zijn op een groep werknemers. Een arbeidsreglement is niet gericht op een individu en de voorwaarden hierin kunnen met instemming van de OR worden gewijzigd.⁵⁵

De Hoge Raad heeft uitspraak gedaan in een arrest⁵⁶ waarin sprake was van een eenzijdig wijzigingsbeding. Een van de vereisten voor een rechtsgeldig wijzigingsbeding is dat dit schriftelijk en in de arbeidsovereenkomst zelf overeengekomen dient te zijn.⁵⁷ Het doel daarvan is dat de werknemer ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst dit beding heeft kunnen laten bezinken en er toestemming voor heeft gegeven.⁵⁸ Op grond van artikel 9, 12 en 13 Wet CAO zijn de werknemers die lid zijn van de vakorganisaties gebonden aan de gewijzigde bepalingen in de cao.⁵⁹ Het wijzigingsbeding kan na instemming van de OR ook van toepassing zijn op de werknemer(s) indien een schriftelijk getroffen collectieve regeling bevoegdheid biedt voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, terwijl dat niet in een individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen.⁶⁰

Naast het schriftelijkheidsvereiste van het wijzigingsbeding, dient de werkgever een zodanig zwaarwichtig belang te hebben bij de wijziging dat deze wijziging als redelijk en billijk kan worden gezien. Er is sprake van een zwaarwichtig belang indien allereerst naar voren komt dat de werkgever een zelfstandig zwaarwichtig belang heeft bij de beoogde wijziging. Nadat bovenstaande is bewezen, moet worden nagegaan of het schaden van

⁵⁰ T&C BW, commentaar op art. 7:613 BW

⁵¹ Bakels 2019, p. 82

⁵² Reglement en arbeidsovereenkomst, *arbeidsrechter.nl*, (zoek op: arbeidsrecht reglement arbeidsvoorwaarden), bekeken op: 14 januari 2021.

⁵³ Bakels 2019, p. 82

⁵⁴ *Kamerstukken II* 1995/96, 24615, nr. 3, p. 25

⁵⁵ Loonstra 2016, p. 84-85

⁵⁶ HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:643

⁵⁷ *Kamerstukken II* 1996/97, 24 615, nr. 15.

⁵⁸ Van De Graaf 2019, p. 93.

⁵⁹ Van Der Grinten 2011, p. 40

⁶⁰ Van Els & Deelen, *TRA* 2013/78, afl. 10.

de belangen van de werknemer(s), met alle omstandigheden van het geval meegenomen, redelijk en billijk is vanwege het belang dat de werkgever hierbij heeft.⁶¹

Indien de werkgever een beroep doet op het eenzijdig wijzigingsbeding, dient hij in voldoende mate rekening te houden met de belangen van de werknemers. Een voorbeeld daarvan is het doorvoeren van de wijziging aan de hand van een afbouwregeling. Wanneer een werknemer het niet eens is met een voorstel tot wijziging en naar de rechter stapt, hecht de rechter waarde aan de bevindingen van de OR. Echter, de specifieke feiten en omstandigheden van het geval zijn doorslaggevend voor de rechter bij het aannemen van een zwaarwegend belang van de werkgever en heeft de eventuele instemming van de OR slechts een ondersteunende rol.⁶² De Hoge Raad heeft in een arrest⁶³ naar voren gebracht dat de rechter bij het vormen van zijn oordeel of sprake is van een zwaarwichtig belang naar alle omstandigheden van het geval dient te kijken en dat hij zowel de bevindingen van de OR bij zijn oordeelvorming moet betrekken als dat hij moet nagaan of de andere werknemers al dan niet hebben ingestemd met de wijziging. Op die manier worden ook de belangen van de werknemers meegewogen in het oordeel. Zoals eerder is vermeld gaat een harmonisatie vaak gepaard met een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Het doorvoeren van een kostenverlaging door de werkgever voor het oplossen van problemen wordt niet gezien als een zwaarwichtig belang.⁶⁴ Echter, de gewijzigde marktomstandigheden worden regelmatig aangevoerd als grond voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.⁶⁵ Indien de werkgever kan aantonen dat een (beoogde) kostenbesparing het gevolg is geweest van omstandigheden die hebben geleid tot een financieel belang, kunnen de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd. Er kan dan sprake zijn van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische en bedrijfstechnische omstandigheden. Op die manier kunnen zowel de belangen van de werknemers als de continuïteit van de onderneming worden beschermd.⁶⁶

2.11. Eenzijdig wijzigen op grond van artikel 6:248 lid 2 BW

Een andere mogelijkheid voor het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden zonder instemming van de werknemer(s) is gebaseerd op artikel 6:648 lid 2 BW. In lid 1 van dit artikel staat vermeld dat naast de rechtsgevolgen die daadwerkelijk zijn overeengekomen in een overeenkomst, ook de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de wet, de aard van de overeenkomst, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en

⁶¹ HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:643

⁶² Van De Graaf 2019, p. 93-94

⁶³ HR 29 november 2019, ECLI:NL:2019:1864

⁶⁴ Van De Graaf 2019, p. 93-94

⁶⁵ Bakels 2019, p. 82

⁶⁶ HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:643

billijkheid worden gezien als regels uit de overeenkomst. Lid 2 van dit artikel stelt dat een regel uit de overeenkomst buiten beschouwing wordt gelaten indien deze in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Een wijziging kan aan dit artikel worden getoetst indien de wijziging, net zoals in het geval van artikel 7:613 BW, betrekking heeft op collectieve regelingen en er geen wijzigingsbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. De lat voor het doorvoeren van een eenzijdige wijziging op grond van dit wetsartikel ligt echter hoger, omdat sprake moet zijn van 'onaanvaardbaarheid'.⁶⁷ De Hoge Raad heeft in een arrest⁶⁸ kenbaar gemaakt dat de rechter terughoudend dient te zijn in zijn oordeel of de omstandigheden van het geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid al dan niet met zich meebrengen dat een ongewijzigd in stand houden van een situatie onaanvaardbaar is. In dit arrest was het gerechtshof van oordeel dat de beoogde wijziging redelijk was, maar verklaarde de Hoge Raad dat een ongewijzigde instandhouding van de collectieve regeling onaanvaardbaar was. Met dit arrest werd naar voren gebracht dat 'onaanvaardbaarheid' op grond van artikel 6:248 lid 2 BW een zwaardere toets is dan 'redelijkheid' zoals bedoeld in artikel 7:611 BW. Voor een wijziging op grond van dit wetsartikel is het dus noodzakelijk dat er sprake moet zijn van omstandigheden die verder gaan dan onredelijkheid zoals bedoeld in artikel 7:611 BW.

2.12. Eenzijdig wijzigen op grond van artikel 6:258 BW

Arbeidsvoorwaarden kunnen door de rechter worden gewijzigd of ontbonden op grond van een onvoorziene omstandigheid. Dit is geregeld in artikel 6:258 BW. De coronacrisis is een voorbeeld van een onvoorziene omstandigheid.⁶⁹ Zoals reeds naar voren is gekomen, valt dit wetsartikel wegens onvoldoende jurisprudentie buiten beschouwing in dit onderzoeksrapport.

2.13. Eenzijdig wijzigen op grond van artikel 7:611 BW

Tot slot dienen de werkgever en de werknemer zich op grond van 7:611 BW als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. De Hoge Raad⁷⁰ heeft op 11 juli 2008 bepaald dat de werkgever een redelijk voorstel dient te doen voor hij een wijziging doorvoert. Wanneer de werkgever een redelijk voorstel heeft gedaan aan de werknemer, moet er niet alleen worden gekeken naar wat van de werknemer wordt verwacht, maar ook naar wat van de werkgever verwacht mag worden. Andersom dient de werknemer mee te gaan in een redelijk voorstel van de werkgever. Daarbij wordt gekeken naar alle

⁶⁷ Van De Graaf 2019, p. 94

⁶⁸ HR 25 februari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4942

⁶⁹ TAP 2020/131 afl. 4, p. 9.

⁷⁰ HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (*Stoof/Mammoet*)

omstandigheden van het geval. De positie van de werknemer, de aard en ingrijpendheid van het voorstel en de aard van de gewijzigde omstandigheden spelen een rol bij de overwegingen van de rechter. Dit zijn aanvullingen op de bepalingen die zijn ontstaan uit een ander arrest⁷¹ van de Hoge Raad waarin kenbaar is gemaakt dat de werknemer positief in dient te gaan op redelijke voorstellen van de werkgever als er gewijzigde omstandigheden zijn op de werkvloer die een wijzigingsvoorstel kunnen rechtvaardigen. In dit arrest werd tevens bepaald dat de werknemer een redelijk voorstel slechts mag afwijzen indien het aanvaarden ervan onredelijk is. Dit geldt ook indien de gewijzigde omstandigheden onder de risicosfeer van de werkgever vallen. Binnen de omstandigheden van het geval is het ook belangrijk om een onderscheid te maken in de verschillende soorten arbeidsvoorwaarden. De lat voor het vervroegd laten opnemen van vakantiedagen ligt bijvoorbeeld lager dan een wijziging met betrekking tot het loon of het pensioen.⁷² Artikel 7:611 BW wordt ingezet in geval van het (willen) wijzigen van een arbeidsvoorwaarde van een individu.⁷³ Voorbeelden van goed werknemerschap zijn het verrichten van overwerk, het beëindigen van slapende dienstverbanden en een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.⁷⁴

2.14. Tussenconclusie

Arbidsvoorwaarden kunnen worden vastgelegd in een arbeidsovereenkomst, een cao, op grond van de wet en op basis van een reglement. Daarnaast kunnen arbeidsvoorwaarden ontstaan, omdat de werknemer jarenlang andere dan de overeengekomen werkzaamheden heeft verricht of bepaalde voordelen (zoals een leaseauto) in gebruik heeft verkregen. Primaire arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op uitbetalingen in geld en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn aanvullingen op primaire arbeidsvoorwaarden. Indien een tweezijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet haalbaar is, kan de werkgever een beroep doen op artikel 7:611 BW, artikel 7:613 BW, artikel 6:248 lid 2 BW of artikel 6:258 BW. Indien de wijziging zich richt op een individu, wordt voornamelijk artikel 7:611 BW aangevoerd. Dit terwijl een wijziging op grond van artikel 7:613 BW gericht is op collectieve regelingen. Artikel 6:248 lid 2 BW wordt aangevoerd indien de omstandigheden van het geval zodanig ingrijpend zijn, dat de 'redelijkheid' zoals bedoeld in artikel 7:611 BW te zacht is of wanneer de wijziging is gericht op een collectieve regeling zonder een wijzigingsbeding. Dit omdat artikel 6:248 lid 2 BW de onaanvaardbaarheid toetst. De rechter neemt in elk afzonderlijk geval alle omstandigheden van het geval mee bij zijn oordeelvorming. De werkgever kan echter

⁷¹ HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1988:ZC2688 (*Van der Lely/Taxi Hofman*)

⁷² TAP 2020/131 afl. 4, p. 8-10

⁷³ HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1988:ZC2688 (*Van der Lely/Taxi Hofman*)

⁷⁴ TAP 2020/131 afl. 4, p. 8-10

slechts een beroep doen op artikel 7:613 BW indien er een wijzigingsbeding is opgenomen dat voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste. Een wijzigingsbeding kan worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst, een cao, arbeidsreglement, personeelshandboek of andere schriftelijke overeenkomsten die van toepassing zijn op de individuele arbeidsovereenkomst. Daarnaast is het zo dat de OR dient in te stemmen met een collectieve wijziging van secundaire arbeidsvoorwaarden. Primaire arbeidsvoorwaarden kunnen slechts worden gewijzigd op grond van instemming door de OR indien de werkgever en de OR voorafgaand de wijziging zijn overeengekomen dat de OR instemmingsrecht zal hebben aangaande wijzigingen van primaire arbeidsvoorwaarden. De rechter gaat niet altijd mee met de bevindingen van de OR, dus de instemming van de OR is dan ook niet doorslaggevend. Naast instemming door de OR en het schriftelijkheidsvereiste van het wijzigingsbeding kan een wijziging op grond van artikel 7:613 BW slechts worden doorgevoerd indien de werkgever een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging dat van de belangen van de werknemers dient te worden geweken. Indien er sprake is van een overname gaan de rechten en plichten die de werknemers op grond van hun arbeidsovereenkomst hadden, van rechtswege mee over op de nieuwe werkgever.

Een wijziging op grond van artikel 7:611 BW is het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden op grond van goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De werkgever is op grond van artikel 7:660 BW bevoegd om instructies te geven aan de werknemers over de wijze waarop de arbeid verricht dient te worden. Een wijziging op grond van artikel 7:611 BW kan slechts plaatsvinden indien er gewijzigde omstandigheden zijn (vaak economisch van aard), er een redelijk voorstel is gedaan door de werkgever en indien aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemers kan worden gevergd. Gewijzigde omstandigheden kunnen bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische en bedrijfstechnische omstandigheden zijn.

Tot slot kan een wijziging op grond van artikel 6:248 lid 2 BW worden doorgevoerd indien de belangen van de werkgever bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer(s) bij het ongewijzigd laten van de arbeidsvoorwaarden. Dit wetsartikel is van toepassing indien er in het geval van een wijziging van een collectieve regeling geen wijzigingsbeding is opgenomen. De lat voor een wijziging op grond van dit wetsartikel is hoger, omdat de rechter zijn oordeel toetst aan het 'onaanvaardbaarheidsvereiste'.

Hoofdstuk 3. Resultaten

In dit hoofdstuk wordt naar voren gebracht welke feiten en omstandigheden doorslaggevend zijn voor de rechters bij zowel de rechtbanken als de gerechtshoven om tot het oordeel te komen dat een werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mag wijzigen. De meewegende feiten en omstandigheden zijn als topics opgenomen in de analyses en aan de hand daarvan zijn de resultaten uitgewerkt. De toegepaste topics zullen in de volgende paragrafen worden besproken. In **bijlage I** van dit onderzoeksrapport is te zien op welke manier de uitspraken zijn genummerd. In dit hoofdstuk zullen de ECLI-nummers dan ook niet worden weergegeven en slechts de bijhorende nummers worden vermeld. Alle drie de praktijk deelvragen zullen in aparte paragrafen worden beantwoord. De antwoorden volgen uit de resultaten van de analyse. Per topic zal worden besproken wat opvalt aan de manier waarop de lagere rechters tot hun oordeel komen. Per wettelijke bepaling zullen de uitspraken waarin de werkgever in het gelijk is gesteld uitvoerig worden behandeld. Voor wat betreft de uitspraken waarin de werkgever niet in het gelijk is gesteld zullen slechts de feiten en omstandigheden worden behandeld die voldoende relevant zijn voor de beantwoording van de praktijk deelvragen. Tot slot zal aan de hand van een tussenconclusie telkens (voorafgaand aan het behandelen van een andere wettelijke bepaling) antwoord worden gegeven op de praktijk deelvraag.

3.1. Jurisprudentie

Er zijn in totaal tweeëndertig uitspraken geanalyseerd en deze uitspraken zijn onderverdeeld in de analyses van de bijhorende wettelijke bepalingen. Sommige uitspraken met betrekking tot artikel 6:248 lid 2 BW zijn zowel opgenomen in de analyse van artikel 6:248 lid 2 BW als in de analyse van artikel 7:611 BW of artikel 7:613 BW. Dit omdat tijdens de analyse bleek dat de werknemer een beroep deed op artikel 6:248 lid 2 BW in samenhang met artikel 7:611 BW of artikel 7:613 BW. Ook zijn er gevallen geweest waarin artikel 6:248 lid 2 BW als grond is aangevoerd door de werknemer, maar de rechter voor het vormen van zijn oordeel één van de andere twee wettelijke bepalingen heeft behandeld. In **bijlage I** onder 'Analyse artikel 6:248 lid 2 BW' is te zien welke uitspraken dit zijn geweest. Het eerste dat opviel, was het feit dat artikel 6:248 lid 2 BW zelden werd behandeld door de rechter. Verder is **uitspraak 7** zowel geanalyseerd op basis van artikel 7:611 BW als artikel 7:613 BW, omdat met een deel van de werknemers een wijzigingsbeding was overeengekomen. Verder is **uitspraak 28** geanalyseerd in het kader van artikel 7:613 BW en artikel 6:248 lid 2 BW, terwijl niet valt te achterhalen dat deze gronden zijn aangevoerd. Dit omdat deze uitspraak relevant is geweest voor dit onderzoeksrapport. Tot slot is **uitspraak 13** in eerste aanleg

behandeld op grond van artikel 7:611 BW en in hoger beroep (**uitspraken 27 en 29**) op grond van artikel 7:613 BW.

Uit onderstaande opsomming blijkt hoe vaak de analyseschema's van toepassing zijn geweest op de uitspraken en hoe vaak de werkgever in het gelijk is gesteld:

- Artikel 7:611 BW is dertien keer in behandeling genomen door de rechter. In vijf van de dertien gevallen is de werkgever in het gelijk gesteld.
- Artikel 7:613 BW is achttien keer in behandeling genomen door de rechter. In tien van de achttien gevallen is de werkgever in het gelijk gesteld.
- Artikel 6:248 lid 2 BW is vijf keer als grond aangevoerd door de werkgever. In slechts twee van de vijf gevallen heeft de rechter de zaak in behandeling genomen op grond van dit wetsartikel. In beide uitspraken zijn de werknemers in het gelijk gesteld. In de andere drie uitspraken heeft de rechter de zaak in behandeling genomen op grond van de andere twee wettelijke bepalingen en in alle drie de uitspraken is de werkgever in het gelijk gesteld. Deze uitspraken zijn meegenomen in de totaal aantal gevallen waarin de werkgever op grond van artikel 7:611 BW of artikel 7:613 BW in het gelijk is gesteld.

Het eerste dat opvalt is het feit dat artikel 6:248 lid 2 BW zelden wordt aangevoerd en indien één van de partijen een beroep doet op dit artikel, er ook wordt beroepen op één van de andere wettelijke bepalingen. In de meeste gevallen waarin artikel 6:248 lid 2 BW als wijzigingsgrond wordt aangevoerd, neemt de rechter vooralsnog artikel 7:611 BW of artikel 7:613 BW in behandeling. Daarnaast valt het op dat de lat voor een wijziging op grond van artikel 7:613 BW lager is dan voor een wijziging op grond van artikel 7:611 BW. In **uitspraak 19** hadden sommige werknemers een wijzigingsbeding en andere werknemers niet. De rechter koos in deze uitspraak om alleen artikel 7:613 BW te behandelen. Omdat er geen sprake was van een zwaarwichtig belang voor de werkgever, hoefde artikel 7:611 BW niet meer te worden getoetst. Dit omdat een wijziging op grond van dit wetsartikel in dat geval ook niet haalbaar zou zijn.

3.2. Een wijziging op grond van artikel 7:611 BW

In deze paragraaf wordt toegelicht wat de overwegingen van de rechter zijn bij zijn oordeelvorming of al dan niet sprake is van een terechte wijziging van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 7:611 BW. De uitspraken zijn geanalyseerd aan de hand van de topics in deze paragraaf.

Zoals onder andere te zien is in **uitspraak 1**, is de rechter van oordeel dat sprake is van een terechte wijziging op grond van dit artikel indien is voldaan aan de volgende drie vereisten:

- Er zijn gewijzigde omstandigheden die aanleiding zijn geweest voor het doen van een voorstel.
- Het voorstel is redelijk.
- Aanvaarding van het voorstel kan op grond van redelijkheid van de werknemer worden geleverd.

Deze drie vereiste stappen zullen dan ook uitgebreid worden toegelicht in deze paragraaf.

3.2.1. Soort arbeidsvoorwaarden in het geval van artikel 7:611 BW

Uitspraken 1 tot en met 13 zijn in één analyse verwerkt, omdat deze uitspraken door de rechter in behandeling zijn genomen in het kader van artikel 7:611 BW. Het eerste dat opvalt is dat de werkgever in meerdere uitspraken stelt dat er geen sprake is van een arbeidsvoorwaarde, maar van een gedragslijn. In **uitspraken 5 en 6** is dit het geval. Daarnaast stelt de werkgever in **uitspraak 7** dat de bonusuitkeringen worden gedaan op grond van een discretionaire bevoegdheid. In **uitspraak 6** stelt de werkgever dat hij bestaande arbeidsvoorwaarden correct wil toepassen en dat er geen sprake is van een wijziging. Echter, de rechter is in alle gevallen van oordeel dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. In **uitspraak 5** is een arbeidsvoorwaarde ontstaan, omdat de werknemer een zeer lange tijd gebruik heeft gemaakt van de auto, de tankpas en het mobiele telefoonabonnement. Daarnaast gebruikte de werknemer de auto ook voor privédoeleinden, waardoor het gebruiken van de auto onderdeel was geworden van het loon. In deze uitspraak is naar voren gekomen dat uit de wijze waarop de werknemer en werkgever zich jegens elkaar gedragen en de verwachtingen die zij daarbij van elkaar krijgen, arbeidsvoorwaarden kunnen ontstaan.

Uit **uitspraak 6** is gebleken dat sprake is van loon indien de auto wordt verschaft aan de werknemer zonder dat deze nodig is voor het werk. In **uitspraak 3** was er een vaststellingsovereenkomst opgesteld waaruit bleek dat de standplaats van de werknemer een arbeidsvoorwaarde was geworden. Tot slot is de wijziging in **uitspraak 7** gericht op een arbeidsvoorwaarde, omdat de werknemers op grond van een zogenoemd Incentiveplan recht hadden op de te uitkeren bonussen. In het Incentiveplan werd vermeld wanneer en hoe de bonussen zouden worden uitbetaald. De rechter was van oordeel dat de werknemers mochten uitgaan van de letterlijke tekst. Dit omdat de tekst naar objectieve maatstaven geïnterpreteerd diende te worden.

In **uitspraken 1, 2, 5, 11, 12 en 13** is de beoogde wijziging gericht op een wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden. In **uitspraak 1** wil de werkgever 20% van het salaris in vermindering brengen voor de maand april, in **uitspraken 2 en 11** is sprake van een wijziging gericht op de functie (en indirect het loon), in **uitspraken 5 en 12** wil de werkgever de leaseauto innemen (in **uitspraak 5** heeft de werkgever daarnaast de tankpas en werktelefoon van de werknemer geblokkeerd en in **uitspraak 12** vervalt ook de garantietoeslag die de werknemer altijd heeft ontvangen) en tot slot is de wijziging in **uitspraak 13** gericht op de ploegentoeslag. De uitspraken waarin de wijzigingen zijn gericht op secundaire arbeidsvoorwaarden zijn het wijzigen van de standplaats (**uitspraken 3, 4 en 9**), de functie (**uitspraak 4**), de leaseregeling (**uitspraken 6 en 8**), de bonusregeling (**uitspraak 7**) en de premieverdeling van het pensioen (**uitspraak 10**). Dat de beoogde wijzigingen met betrekking tot de functie en de leaseauto in zowel primaire- als secundaire arbeidsvoorwaarden is opgenomen, komt vanwege het feit dat in **uitspraken 2, 11, 5 en 12** de wijziging een verandering in het loon met zich meebrengt en/of deel was gaan uitmaken van het loon. Om dezelfde reden is de ploegentoeslag in **uitspraak 13** opgenomen als een primaire arbeidsvoorwaarde.

3.2.2. Een terechte wijziging op grond van artikel 7:611 BW

In slechts vijf van de dertien uitspraken (**uitspraken 1, 9, 11, 12 en 13**) is de werkgever in het gelijk gesteld. Wat opvalt, is dat alleen **uitspraak 9** een wijziging van secundaire arbeidsvoorwaarden betreft. De andere gewijzigde arbeidsvoorwaarden betroffen wijzigingen van primaire arbeidsvoorwaarden. In de meeste uitspraken is niet genoemd op welk type arbeidsvoorwaarden de wijziging betrekking had. Slechts in **uitspraak 6** is een regeling te zien waaruit blijkt dat de wijziging is gericht op secundaire arbeidsvoorwaarden en alleen in **uitspraak 13** wordt aangenomen dat er sprake is van primaire arbeidsvoorwaarden.

3.2.3. Gewijzigde omstandigheden

In het juridisch kader is naar voren gekomen dat gewijzigde omstandigheden aanleiding kunnen geven voor een redelijk voorstel van de werkgever om tot een wijziging van de arbeidsvoorwaarden over te gaan.⁷⁵ In de uitspraken waarin de werkgever in het gelijk is gesteld, is dan ook voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Zo zijn in **uitspraken 1, 11 en 12** nadelige bedrijfseconomische omstandigheden aanleiding geweest tot het doen van een voorstel voor het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. In **uitspraak 1** is sprake van zware omzetverliezen vanwege de

⁷⁵ HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1988:ZC2688 (*Van der Lely/Taxi Hofman*)

coronacrisis en waren de werknemers voor de maand juni wel akkoord gegaan met een vermindering van het salaris. In **uitspraak 12** is de functie van de werknemer vervallen vanwege een reorganisatie en biedt de nieuwe functie van de werknemer anders dan de oude functie geen leaseauto en garantietoeslag aan. Deze reorganisatie is het gevolg geweest van bedrijfseconomische omstandigheden en de OR heeft ermee ingestemd. Als gevolg daarvan heeft de werkgever een plan opgesteld voor het afwikkelen van de gevolgen van de reorganisatie. De werknemer heeft de functie geaccepteerd, maar niet de arbeidsvoorwaarden die daarbij horen. In **uitspraak 11** is een reorganisatie geweest waardoor de functie van de werknemer is komen te vervallen. Er zijn twee nieuwe functies in het leven geroepen en voor één van deze functies is het noodzakelijk om voorafgaand het verkrijgen van deze functie een begeleidingstraject af te ronden. Verder is in **uitspraak 9** met instemming van de OR een beleid ingevoerd door de werkgever inhoudende dat werknemers die familie van elkaar zijn of een relatie met elkaar hebben niet meer op dezelfde locatie mogen werken. Dit ter waarborging van de kwaliteit van het werk. Met name op het gebied van onafhankelijkheid, objectiviteit en professionaliteit. De werkgever is vrij om beleid te ontwikkelen dat relaties op de werkvloer niet toestaat. In deze uitspraak worden dus bedrijfsorganisatorische omstandigheden aangevoerd door de werkgever. Tot slot zijn er in **uitspraak 13** gewijzigde omstandigheden aangevoerd. In deze uitspraak is naar aanleiding van een onderzoek gebleken dat de roosters niet voldoen aan de Arbeidstijdenwet (hierna: ATW) en de van toepassing zijnde cao. De werkgever had in het verleden namelijk ten gunste van de werknemers een vaste ploegentoeslag van 30% uitgekeerd. Om die reden heeft de werkgever met instemming van de OR de roosteronafhankelijkheid van de ploegentoeslag weggenomen. Uit deze uitspraak is opgemaakt dat de arbeidsvoorwaarden gewijzigd mogen worden indien deze in strijd zijn met een wet of een cao.

3.2.4. Een redelijk voorstel

Zoals reeds naar voren is gekomen, hebben **uitspraken 1, 9, 11, 12 en 13** geleid tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. In al deze uitspraken heeft de werkgever een redelijk voorstel gedaan aan de werknemer(s). In **uitspraak 1** is het voorstel redelijk vanwege zware omzetverliezen. Deze omzetverliezen zijn het gevolg geweest van (de maatregelen rondom) het coronavirus. Het coronavirus valt onder een onvoorziene omstandigheid en de werkgever is niet de enige die hoort op te draaien voor de nadelige gevolgen van deze pandemie. De werkgever heeft namelijk een aantal filialen maandenlang moeten sluiten. Op grond daarvan heeft de werkgever ook subsidies ontvangen van de overheid voor de maanden mei tot en met juli. De vakbond waarvan 80% van de werknemers lid zijn, is akkoord gegaan met het in vermindering brengen

van de arbeidsuren en het inhouden van incentives (persoonlijk budget op basis van prestatie-indicatoren) voor de maand juni. Dat de werkgever de voorgenomen salarisaanpassingen niet voorafgaand het willen doorvoeren ervan ter bespreking heeft voorgelegd aan de (vakbond van) de werknemer is vanwege de specifieke omstandigheden van het geval niet van belang. De rijksministerraad heeft namelijk aan de werkgever verzocht om een eigen bijdrage van 20% door de werknemers in te voeren. Daarnaast zullen ook andere bedrijven een salarisvermindering doorvoeren.

Ook in **uitspraak 9** heeft de werkgever een redelijk voorstel gedaan aan de werknemer tot het doorvoeren van een wijziging. In dit geval heeft de werkgever rekening gehouden met de werknemer door een standplaats te kiezen die niet ver van zijn woonplaats is verwijderd. Verder wordt het voorstel van de werkgever in **uitspraak 12** als redelijk gezien, omdat er allereerst een overgangsperiode van een jaar is opgenomen. Verder is er een afbouwregeling opgenomen en er zal ten gunste van het salaris van de werknemer worden afgeweken van het opgestelde plan, waardoor de werknemer het hoogst mogelijke loon bijbehorend aan zijn nieuwe functie zal ontvangen. Verder heeft de werkgever met betrekking tot het verschaffen van de leaseauto's in een zogenoemd Auto leasereglement duidelijk geschetst dat de leaseauto's slechts worden verschaft indien deze aan een functie toebehorend zijn. De maandelijkse toelage die de werknemer kreeg, kan ook worden stopgezet, omdat de werknemer deze toelage kreeg ter compensatie van een eerdere herplaatsing en de werknemer niet heeft kunnen bewijzen dat hij de toelage ongeacht een reorganisatie zou blijven krijgen.

De werkgever heeft in **uitspraak 11** een redelijk voorstel gedaan aan de werknemer, omdat de werkgever een aangepast begeleidingstraject heeft aangeboden aan de werknemer. De werknemer heeft er zelf voor gekozen om de opleiding niet te volgen en het gevolg daarvan is dat zij in een lager salarisschaal terecht is gekomen. De werkgever heeft het salaris uitbetaald dat hoort bij de nieuwe functie van de werknemer. Tot slot is er in **uitspraak 13** sprake van een redelijk voorstel, omdat de werkgever op aandringen van de OR de afbouwregeling heeft versoepeld. Op deze manier zullen de gevolgen van de afbouw in het meest ongunstige scenario worden verdeeld over tien jaren. De werknemers werden ook tijdig ingelicht over de wijziging.

3.2.5. Aanvaarden redelijk voorstel

In vijf van de dertien uitspraken is er sprake van een voorstel waarvan aanvaarding van de werknemer(s) kon worden gevergd. Zo hadden zowel de werknemer als zijn vakbond in **uitspraak 1** geen initiatief genomen om met de werkgever in overleg te treden over de vermindering van het salaris. Daarnaast is deze werknemer wel akkoord gegaan met

de vermindering van het salaris voor de maand juni. Bovendien heeft de werknemer per brief laten weten dat er geen reden zou zijn voor een salarisvermindering van meer dan 20%. De werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat de korting op het loon in combinatie met de inhouding van de incentives gedurende één maand onredelijk is.

Het voorstel van de werkgever was ook in **uitspraak 9** dusdanig redelijk dat aanvaarding ervan kon worden geleverd door de werknemer. De werkgever is de werknemer namelijk tegemoetgekomen door hem meerdere opties te geven met betrekking tot zijn rooster voor het eerste jaar vanaf de wijziging van de standplaats. Op grond daarvan had de werknemer een jaar lang de tijd om samen met zijn ex-partner de ouderschapsregeling aan te passen.

In **uitspraak 12** is het voorstel van de werkgever redelijk om te accepteren, omdat het salaris van de werknemer volgens de berekeningen van de werkgever per maand ongeveer €50,- achteruit zal gaan. De werknemer heeft onjuiste opvattingen gehanteerd in zijn berekeningen van de pensioenopbouw en het salaris. Verder behoort de leaseauto niet aan zijn nieuwe functie. De werknemer zal een afbouwregeling, een compensatie, het hoogst mogelijke salaris voor zijn functie en een extra toelage ontvangen. Dit alles maakt het voorstel dusdanig redelijk dat acceptatie ervan van de werknemer mag worden verwacht.

Van de werknemer in **uitspraak 11** kon worden geleverd dat hij zou ingaan met het voorstel van de werkgever. De werkgever heeft voldoende rekening gehouden met het belang van de werknemer, door hem een aangepast begeleidingstraject aan te bieden. Dit omdat de werknemer in een eerder traject nare ervaringen heeft gehad. Omdat de werknemer in kwestie niet is ingegaan op dit aanbod, heeft de werkgever terecht het loon uitbetaald dat hoort bij de functie waaronder de werknemer is komen te vallen.

Tot slot mocht van de werknemers in **uitspraak 13** worden verlangd dat zij het voorstel zouden accepteren, omdat de werkgever de afbouwregeling op verzoek van de OR had versoepeld naar een afbouw van tien jaar.

3.2.6. Artikel 7:611 BW bij een collectieve regeling

Hoewel artikel 7:611 BW normaliter wordt ingezet wanneer de wijziging is gericht op een individu⁷⁶, gaat het in **uitspraken 1, 7, 8, 10 en 13** om het wijzigen van collectieve regelingen. In **uitspraak 1** is er geen wijzigingsbeding opgenomen en is er ook geen

⁷⁶ HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1988:ZC2688 (*Van der Lely/Taxi Hofman*)

sprake van artikel 6:248 lid 2 BW. In **uitspraak 7** heeft de werkgever met een deel van de werknemers wel een wijzigingsbeding opgenomen. Om die reden is deze uitspraak mede geanalyseerd op grond van artikel 7:613 BW. **Uitspraak 10** is mede geanalyseerd op grond van artikel 6:248 lid 2 BW, omdat dit relevant is voor dit onderzoeksrapport. Verder is **uitspraak 13** in het hoger beroep anders dan door de kantonrechter wél behandeld op grond van artikel 7:613 BW. In **uitspraken 1 en 13** is de werkgever in het gelijk gesteld. Het is opgevallen dat de rechter in **uitspraak 1** bij zijn oordeel heeft meegewogen dat de vakbond van 80% van de werknemers wel is geïnformeerd en is akkoord gegaan met de vermindering van het salaris. Dit is dus ten nadele van de werknemer geweest. In **uitspraak 13** heeft de werkgever geen beroep gedaan op het wijzigingsbeding.

3.2.7. Geen wijziging mogelijk op grond van artikel 7:611 BW

In **uitspraak 2** werd niet getoetst of is voldaan aan de vereisten voor een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, omdat de cao een bepaling heeft waarin staat dat een wijziging alleen kan plaatsvinden met wederzijds goedvinden. In deze uitspraak zijn de andere vereiste stappen dan ook niet behandeld door de rechter.

In de overige uitspraken zijn geen omstandigheden aangevoerd die zodanig ingrijpend zijn dat deze aanleiding zijn geweest tot het doen van een redelijk voorstel. Zo is de standplaats van de werknemer in **uitspraak 3** ongewijzigd gebleven, omdat de werkgever niet heeft kunnen aantonen dat hij een zwaarwegend belang heeft bij de wijziging. De werknemer heeft in het verleden weliswaar psychische problemen gehad en ernaar gehandeld. Echter, de werkgever heeft destijds geen maatregelen getroffen en is er geen aanwijzing op herhaling daarvan.

Verder is in **uitspraak 4** onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van disfunctioneren. Ook in **uitspraak 5** zijn er geen gewijzigde omstandigheden. Dit omdat de ziekte van de werknemer niet valt onder volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Verder heeft de werkgever in **uitspraak 6** geen cijfermatige onderbouwing ter beschikking gesteld aan de rechter en de werknemer, waardoor de rechter niet heeft aangenomen dat de inkomsten zijn verminderd vanwege het overgaan van mobiel naar resident werk door de werknemer. Ook is de leaseregeling na het overstappen op resident werk door de werknemer ook niet meer gewijzigd. Dat laatste was ook het geval in **uitspraak 10**. In **uitspraak 7** zijn de bedrijfseconomische omstandigheden onvoldoende nadelig om te kunnen spreken van gewijzigde omstandigheden.

In **uitspraak 8** is de rechter tot het oordeel gekomen dat een overname niet als gewijzigde omstandigheid wordt gezien en om die reden geen aanleiding is tot het doen van een redelijk voorstel aan de werknemers. Het valt op dat het voor de beantwoording van de vraag of arbeidsvoorwaarden kunnen worden gewijzigd, niet uitmaakt of de wijziging is gericht primaire- of secundaire arbeidsvoorwaarden.

3.2.8. Tussenconclusie van een wijziging op grond van artikel 7:611 BW

Uit de analyse is gebleken dat de rechter in elk individueel geval zijn oordeel vormt aan de hand van drie stappen. De eerste en belangrijkste stap waaraan moet worden voldaan is het voldoende aannemelijk maken dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Indien dit het geval is, kan worden gesteld dat de gewijzigde omstandigheden aanleiding zijn geweest voor het doen van een redelijk voorstel. Deze gewijzigde omstandigheden kunnen bestaan uit nadelige bedrijfseconomische omstandigheden, nieuw beleid, het correct toepassen van bestaand beleid en onvoorziene omstandigheden. Het is belangrijk dat deze omstandigheden goed worden onderbouwd door de werkgever.

De tweede stap waaraan dient te worden voldaan is het doen van een redelijk voorstel aan de werknemer. De werkgever dient voorafgaand het aankondigen van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden de werknemers hierover te informeren. In **uitspraak 1** heeft de werkgever nagelaten de werknemer in kwestie van tevoren in te lichten over de beoogde salarisvermindering. Echter, dat stond het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden niet in de weg. Dit komt vanwege het feit dat de rechter alle omstandigheden van het geval meeweegt in zijn beslissing. De werkgever in kwestie had namelijk wel de vakbond waarvan 80% van de werknemers lid waren ingelicht en de vakbond van de werknemer in kwestie had nagelaten overleg te voeren met de werkgever. Daarnaast is in dit geval sprake van een onvoorziene omstandigheid en hebben ook vakbonden van andere bedrijven ingestemd met een wijziging van de hoogte van het salaris.

De derde stap waaraan dient te worden voldaan is dat het accepteren van het voorstel van de werknemer(s) kan worden geleverd. Een gunstige afbouwregeling kan daarbij zorgdragen. Zo is de afbouwregeling in **uitspraak 13** op verzoek van de OR ten gunste van de werknemers versoepeld. De rechter neemt ook deze factor mee in zijn oordeel.

Verder is het opgevallen dat ook primaire arbeidsvoorwaarden kunnen worden gewijzigd. In de meeste uitspraken is niet genoemd op welk type arbeidsvoorwaarden de wijziging betrekking had. Slechts in **uitspraak 6** is een regeling te zien waaruit blijkt dat het gaat om secundaire arbeidsvoorwaarden en alleen in **uitspraak 13** wordt aangenomen dat er sprake is van primaire arbeidsvoorwaarden.

3.3. Een wijziging op grond van artikel 7:613 BW

In deze paragraaf wordt toegelicht wat de overwegingen van de rechter zijn bij het vormen van zijn oordeel of dan wel niet sprake is van een terechte wijziging van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 7:613 BW. Aan de hand van de topics in deze paragraaf zijn de uitspraken geanalyseerd.

3.3.1. Soort arbeidsvoorwaarden in het geval van artikel 7:613 BW

Er zijn in totaal achttien uitspraken geanalyseerd waarin de rechter zijn oordeel heeft getoetst aan de vereisten uit artikel 7:613 BW. **Uitspraken 14 tot en met 30** vallen hieronder. Anders dan de geanalyseerde uitspraken in het kader van artikel 7:611 BW zijn niet alle uitspraken die in deze paragraaf worden behandeld, door de rechters als arbeidsvoorwaarden vastgesteld. In **uitspraken 14, 27 en 29** is dat het geval. Omdat de vereiste stappen voor een beroep op dit artikel zijn behandeld in deze uitspraken, is ervoor gekozen om deze uitspraken wel te behandelen. Daarnaast volgen **uitspraken 27 en 29** uit **uitspraak 13**, omdat de werknemers in hoger beroep gingen tegen de gewijzigde arbeidsvoorwaarden. In alle drie de uitspraken is er sprake van een terechte wijziging door de werkgever. In de overige veertien uitspraken is er zeven keer een beroep gedaan op het wijzigen van primaire arbeidsvoorwaarden en zeven keer een beroep op wijzigen van secundaire arbeidsvoorwaarden.

Niet alleen in **uitspraken 14, 27 en 29** is aangevoerd dat er geen sprake is van arbeidsvoorwaarden. Ook in **uitspraken 18, 19, 23 en 24** werd behandeld of er sprake is van arbeidsvoorwaarden. In deze uitspraken was de rechter echter van oordeel dat de beoogde wijziging gericht was op een wijziging van arbeidsvoorwaarden. Zo is in **uitspraak 18** een arbeidsvoorwaarde ontstaan, omdat de werknemer bijna elf jaar lang in de gelegenheid is gesteld om wekelijks twintig overuren te maken. In **uitspraak 19** is naar voren gekomen dat een arbeidsvoorwaarde ook mondeling of vanwege een gegroeide situatie kan ontstaan. Daarnaast kan een arbeidsvoorwaarde schriftelijk in een ander document dan de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. In dit geval was er een berijdersovereenkomst opgesteld en mochten de werknemers de leaseauto gebruiken voor privédoeleinden. Daarnaast wordt in deze uitspraak vermeld dat het voor de beantwoording van de vraag of de arbeidsvoorwaarden kunnen worden gewijzigd niet uitmaakt of er sprake is van secundaire- of primaire arbeidsvoorwaarden. Ook in **uitspraak 23** is de leaseauto een arbeidsvoorwaarde geworden. De werkgever heeft als vaste gedragslijn ruim dertien jaar lang een auto ter beschikking gesteld aan de werknemer. Ook in deze uitspraak wordt getoetst aan de criteria voor het aannemen van een gedragslijn als arbeidsvoorwaarde. De werknemer heeft de auto ook voor privédoeleinden gebruikt. Daarnaast heeft de werknemer een tankpas gekregen van de

werkgever. Om diezelfde reden is in **uitspraak 24** de leaseauto gedurende de periode dat deze is verstrekt aan de werknemer een arbeidsvoorwaarde geworden.

3.3.2. Een terechte wijziging op grond van artikel 7:613 BW

In tien van de achttien gevallen is de werkgever in het gelijk gesteld. **Uitspraken 17 en 18 t/m 23** zijn (beoogde) wijzigingen van primaire arbeidsvoorwaarden. **Uitspraken 7, 15, 16, 24, 25, 26, 28 en 30** zijn (beoogde) wijzigingen van secundaire arbeidsvoorwaarden. Het valt op dat de rechter slechts twee keer (in **uitspraken 22 en 23**) van oordeel is geweest dat een wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden terecht is geweest, terwijl dat in het geval van secundaire arbeidsvoorwaarden vijf keer is geweest (**uitspraken 7, 15, 16, 24, 25, 26, 28 en 30**). In **uitspraken 17 en 18** is er sprake van een functiewijziging, in **uitspraak 14** is er een wijziging van de ploegentoeslag, in **uitspraak 28** is er een wijziging van de seniorenregeling, in **uitspraken 18, 23 en 24** zijn de wijzigingen gericht op de leaseregeling, **uitspraken 20, 25, 26, 27 en 29** zijn wijzigingen van de pensioenregelingen, **uitspraken 21 en 22** zijn wijzigingen van de lonen en **uitspraak 30** is gericht op het wijzigen van de nevenwerkzaamheden.

3.3.3. Een schriftelijk beding

In alle gevallen is er sprake van een wijzigingsbeding. In **uitspraken 15 en 16** wordt gesproken over een 'schriftelijk' beding. Zo is in **uitspraak 16** naar voren gekomen dat wijzigingsbedingen uit aanvullende bepalingen doorwerken op individuele arbeidsovereenkomsten indien deze schriftelijk zijn vastgelegd. Een wijzigingsbeding moet dan ook voldoen aan het schriftelijkheidsvereiste. In **uitspraak 24** wordt nog eens duidelijk gemaakt dat het schriftelijkheidsvereiste van een wijzigingsbeding kenbaarheid en rechtszekerheid met zich meebrengt.⁷⁷ In **uitspraak 19** is kenbaar gemaakt dat een wijziging op grond van artikel 7:613 BW eenvoudiger is dan een wijziging op grond van een andere wettelijke bepaling. Indien er een wijzigingsbeding is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst, kan van de werknemer(s) worden gevergd dat arbeidsvoorwaarden kunnen worden gewijzigd. Het valt op dat een wijzigingsbeding ook van toepassing kan zijn op de werknemer(s) zonder dat dit is overeengekomen ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst. In 9 van de achttien gevallen is er sprake van een wijzigingsbeding vanwege aanvullende bepalingen die deel uitmaakten van de arbeidsovereenkomst. Zo waren in **uitspraken 16, 27, 28, 29 en 30** wijzigingsbedingen opgenomen in de cao's. In **uitspraak 30** werd dit nog aangevuld door een brief en een reglement. In **uitspraak 22** was er sprake van een incorporatiebeding waardoor de in de toekomst te maken afspraken tussen de werkgever en de OR doorwerken op de

⁷⁷ Rb. Gelderland 26 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1168 (*Uitspraak 24*)

individuele arbeidsovereenkomsten. Verder was er in **uitspraak 23** sprake van een autoregeling, in **uitspraak 24** een mobiliteitsregeling, in **uitspraak 25** een pensioenreglement en in **uitspraken 20 en 26** een arbeidsreglement. Al deze aanvullende bepalingen hadden een wijzigingsbeding.

Tot slot was in **uitspraken 20 en 21** sprake van zowel een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst als een wijzigingsbeding in een aanvullend beding. De werkgever stelde in **uitspraak 21** dat er sprake was van een tweezijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, omdat de OR had ingestemd met de wijziging van het Arbeidsvoorwaardenreglement. Echter, in dit geval is getoetst aan de vereisten voor een wijziging van de arbeidsvoorwaarden op grond van het wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Dit omdat regelingen uit de individuele arbeidsovereenkomsten voorrang hebben op de regelingen uit aanvullende bepalingen.

3.3.4. Een zwaarwichtig belang

In negen van de achttien gevallen heeft de werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat een zwaarwichtig belang de grondslag is geweest voor het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Zoals reeds aan bod is gekomen, heeft de werkgever in tien gevallen de beoogde wijziging kunnen doorvoeren. In **uitspraak 22** is vanwege het incorporatiebeding niet getoetst aan de vereisten voor een zwaarwichtig belang. In alle gevallen dat er wel is getoetst aan dit criterium, is het opgevallen dat het voldoende aannemelijk maken van een zwaarwichtig belang samengaat met het toekennen van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de rechter. Uit de analyse is gebleken dat (nadelige) bedrijfseconomische omstandigheden en het naleven/harmoniseren van nieuw dan wel bestaand beleid al dan niet ter waarborging van de bedrijfsbelangen met een juiste onderbouwing een zwaarwichtig belang voldoende aannemelijk maken.

In **uitspraken 14, 23 en 26** is er een zwaarwichtig belang bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Zo heeft de werkgever in **uitspraak 14** voldoende onderbouwd dat het van belang is voor de continuïteit van het productieproces dat werknemers niet veel uitvallen. Indien er werknemers uitvallen, is de werkgever namelijk genoodzaakt om uitzendkrachten in te schakelen. Dit kost de werkgever meer geld. Om die reden heeft de werkgever terecht de werknemer van ploegendienst naar dagdienst verplaatst. In dit geval was het werken in ploegendienst ondanks de lange duur ervan (32 jaar) ook geen arbeidsvoorwaarde geworden. In **uitspraak 23** brengt de functie van de werknemer niet meer met zich mee dat hij recht heeft op een leaseauto. Vanwege veranderde marktomstandigheden hoeft de werknemer niet veel meer te reizen voor zijn werkzaamheden. Om deze reden is ter kostenbesparing de autoregeling aangepast. De oude autoregeling bevatte een

wijzigingsbeding en is destijds door de werknemer ondertekend. In deze uitspraak is tevens ter sprake gekomen dat de werkgever een zodanig belang dient te hebben dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. De rechter heeft in deze uitspraak gewicht toegekend aan het feit dat de OR had ingestemd met de wijziging. In **uitspraak 26** heeft allereerst de werknemer onvoldoende weersproken dat er geen bedrijfseconomische omstandigheden zijn. Daartegenover heeft de werkgever voldoende bewezen dat sprake is van een zwaarwichtig belang vanwege bedrijfseconomische redenen. De werkgever heeft eerder een reorganisatie moeten doorvoeren, maar dit is niet genoeg geweest. In deze uitspraak stonden de bedrijfsresultaten onder druk en was een kostenbesparing noodzakelijk voor de continuïteit van de onderneming. Daarnaast waren de pensioenpremies niet marktconform.

In **uitspraken 24, 25 en 28** was sprake van nieuw ingevoerd beleid. Zo heeft de werkgever in **uitspraak 24** met instemming van de OR een mobiliteitsregeling opgesteld. In de cao stond aangegeven dat deze regeling van toepassing is op de cao. Ondanks het feit dat de werknemer al 25 jaar een leaseauto van de werkgever in gebruik had, was het belang van de werkgever om nieuw ingevoerd beleid te naleven groter. Daarnaast hadden de andere werknemers ook geen recht meer op een leaseauto en wilde de werkgever dat het beleid evenwichtig en uniform zou zijn en dus geen uitzonderingen maken. **Uitspraak 25** bracht een wijziging van de pensioenregeling met zich mee, omdat deze verband hield met ingevoerde nieuwe wetten. In dit geval waren er nieuwe pensioenvoorzieningen ingevoerd. In het pensioenreglement was ook opgenomen dat bepalingen om deze reden konden worden gewijzigd. In **uitspraak 28** was de seniorenregeling gewijzigd bij cao. De werknemer wilde dat er voor hem een uitzondering werd gemaakt. Echter, is was het niet toegestaan om de andere 103 werknemers die onder de nieuwe regeling vielen te discrimineren.

In **uitspraken 27 en 29** is na onderzoek gebleken dat de werktijdenregeling (in de analyse aangeduid als: WTR) niet voldeed aan de cao en de Arbeidstijdenwet. Om deze reden is de werktijdenregeling aangepast. Deze uitspraken gaan over hetzelfde geschil. In eerste aanleg is dit geschil behandeld in het kader van artikel 7:611 BW en werd er gesproken over primaire arbeidsvoorwaarden. Echter, het gaat om een wijziging van een collectieve regeling. Ook was het hof van oordeel dat er geen sprake was van een arbeidsvoorwaarde, omdat voldoende is bewezen dat de toeslag gebaseerd was op het rooster dat voorheen gold. Om deze reden waren de hoogste feitelijke rechter van oordeel dat dit geschil getoetst moest worden aan artikel 7:613 BW.

Tot slot blijkt uit **uitspraak 30** dat het niet langer is toegestaan voor de werknemers om nevenwerkzaamheden te verrichten. Dit ter voorkoming van (een risico op) belangenverstrengelingen. De werkgever heeft voldoende onderbouwd dat sprake is van een zwaarwichtig belang, omdat allereerst het aantal werknemers dat nevenwerkzaamheden verricht behoorlijk is toegenomen. Daarnaast verrichten een aantal werknemers zowel toezichthoudende- als opsporingstaken. Bovendien heeft de werkgever beargumenteerd dat vanwege de nevenwerkzaamheden ook het personenvervoer binnen de haven aanzienlijk is toegenomen.

3.3.5. Instemming van de ondernemingsraad

In twaalf van de achttien gevallen heeft de werkgever overlegd met de OR. In tien gevallen heeft de OR ingestemd met de wijziging. In één geval hebben twee ondernemingsraden ingestemd met de wijziging en een derde ondernemingsraad niet. In acht van de tien gevallen waarin de OR heeft ingestemd met de wijziging, is de werkgever in het gelijk gesteld. In de andere twee gevallen waarin de werkgever gelijk kreeg is niet gebleken dat de wijziging is voorgelegd aan een OR. Zoals reeds naar voren is gekomen zijn in **uitspraak 20** twee verschillende wijzigingsbedingen van toepassing. In deze uitspraak had de OR ingestemd met de wijziging, echter de rechter was van oordeel dat dit onterecht was. Dit omdat de premielastverdeling in strijd was met het Arbeidsreglement. In het Arbeidsreglement stond namelijk dat de pensioenpremie voor rekening van de werkgever behoorde te komen. Daarnaast was onvoldoende onderbouwd dat de werkgever een zwaarwichtig belang had bij het wijzigen van de premielastverdeling. Bovendien is in deze uitspraak wet- en regelgeving met betrekking tot de WOR geraadpleegd waardoor de rechter het oordeel vormde dat afspraken tussen de werkgever en de OR over het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden niet doorwerken op individuele arbeidsovereenkomsten. Het is vereist dat de werknemer met een wijziging instemt of dat er wordt getoetst aan artikel 7:613 BW, met name het zwaarwichtig belang. Het valt dan ook op dat de rechter niet altijd aanneemt dat de werkgever een zwaarwichtig belang heeft indien de OR instemt met een wijziging.

3.3.6. Een tegemoetkoming

Nadat aannemelijk is gemaakt dat de werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, acht de rechter het van belang dat de werkgever de werknemer(s) voldoende tegemoetkomt, om op die manier de (nadelige) financiële gevolgen voor hen te beperken. Zo hebben de werkgevers in uitspraken **14, 23 t/m 27, 29 en 30** gunstige afbouwregelingen aangeboden aan de werknemer(s) om de financiële gevolgen voor hen te beperken. In **uitspraak 24** heeft de werkgever het loon van de werknemer omhoog gehaald. Verder is in **uitspraken 27 en 29** de afbouwregeling op

verzoek van de OR ten gunste van de werknemers versoepteld, waardoor in het meest ongunstige geval de afbouw in tien jaar tijd zou verlopen.

3.3.7. Artikel 7:613 BW bij een individu

In zes van de achttien gevallen was de wijziging gericht op een individu. Het ging in deze gevallen vooral om een wijziging van een functie of standplaats. Het valt op dat alleen in **uitspraak 14** de wijziging is doorgevoerd. De overige 9 gevallen waarin de werkgever in het gelijk is gesteld, waren allemaal gericht op een wijziging van een collectieve regeling. Het valt dan ook op dat het zwaarwichtig belang van de werkgever sneller moet wijken voor het belang van de werknemer indien er geen andere werknemers bij betrokken zijn.

3.3.8. Geen wijziging mogelijk op grond van artikel 7:613 BW

De werkgevers zijn in **uitspraken 15 t/m 21** niet in het gelijk gesteld door de rechter. In uitspraken **15 en 16** wilden de werkgevers de standplaats van de werknemer wijzigen, zodat het functioneren binnen het team werd verbeterd. In **uitspraak 15** is de wijziging niet doorgevoerd, omdat de werkgever niet heeft gezocht naar een oplossing binnen de standplaats. Daarnaast heeft de werkgever onzorgvuldig gehandeld door de standplaats en functie van de werknemer te wijzigen zonder na te gaan of deze functie bij hem past. Ook in **uitspraak 16** is de wijziging niet doorgevoerd. Dit omdat uit het onderzoeksrapport niet is gebleken dat er onherstelbare verhoudingen zijn met collega's. Het is in dit geval niet aannemelijk gemaakt dat de ontwikkelingen rondom de kwaliteit en continuïteit van het bedrijf negatief worden beïnvloed door de werknemer. In **uitspraken 17 en 18** waren de wijzigingen gericht op de functie van de werknemer. In deze uitspraken zouden de lonen van de werknemers omlaag gaan. Deze wijzigingen zijn niet doorgevoerd. In **uitspraak 17** was de rechter van oordeel dat er geen reële vrees was voor het delen van informatie aan een oude collega. In **uitspraak 18** was de functie van de werknemer komen te vervallen. De rechter was van oordeel dat de werkgever de nieuwe functie aan de werknemer had moeten aanbieden. In **uitspraken 19, 20 en 21** was er geen zwaarwichtig belang, omdat de werkgever nog steeds winst maakte.

3.3.9 Tussenconclusie van een wijziging op grond van artikel 7:613 BW

Anders dan in de eerste tussenconclusie van dit hoofdstuk, valt het op dat in dit geval vooral secundaire arbeidsvoorwaarden zijn gewijzigd. Echter, er wordt van uitgegaan dat dit toeval is. Dit omdat in meerdere uitspraken tijdens de behandeling van het geschil niet is gebleken op welk soort arbeidsvoorwaarden de wijziging is gericht. Bovendien werd in meerdere uitspraken vermeld dat het voor de behandeling van het geschil niet uitmaakte om welk soort arbeidsvoorwaarden het ging. Wat wel opvalt is dat een wijzigingsbeding moet voldoen aan het schriftelijkheidsvereiste en dat een

incorporatiebeding in het voordeel van de werkgever kan werken. Dit hoeft niet altijd in de individuele arbeidsovereenkomsten te worden opgenomen. Aanvullende bepalingen kunnen ook van toepassing zijn op de werknemers, indien kan worden bewezen dat aan de werknemers is kenbaar gemaakt dat een wijzigingsbeding van toepassing is. Indien een werkgever een wijziging wil doorvoeren, kan het dus in zijn voordeel werken, om na te gaan of er een wijzigingsbeding is opgenomen in de aanvullende bepalingen die van toepassing zijn op de individuele arbeidsovereenkomsten. Verder is gebleken dat de rechter niet altijd mee gaat met de bevindingen van de OR indien er wordt getoetst aan het zwaarwegend belang. Dit omdat de afspraken tussen de werkgever en de OR niet rechtstreeks doorwerken op de individuele arbeidsovereenkomsten wanneer ook een wijzigingsbeding is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten. Wel zijn in een aantal uitspraken de afbouwregelingen versoepeld ten gunste van de werknemers. Dit is op aanraden van de OR gebeurd (**uitspraken 27 en 29**).

Verder is gebleken dat indien er meerdere wijzigingsbedingen van toepassing zijn op een werknemer, de bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomsten voorrang hebben. Daarnaast is gebleken dat bedrijfseconomische omstandigheden, het waarborgen van bedrijfsbelangen en het correct willen naleven van (nieuw) beleid worden gezien als de vereisten voor een zwaarwichtig belang. Het valt op dat de rechter terughoudend is in het doorvoeren van een functiewijziging. Anders dan het geval was bij de behandeling van artikel 7:611 BW, is gebleken dat in bijna alle gevallen dat de werkgever gelijk kreeg, een afbouwregeling was opgenomen. De werkgever dient de werknemers dus wel tegemoet te komen in de nadelige financiële gevolgen.

Tot slot hebben in dit geval tien van de achttien gevallen goed uitpakkt voor de werkgever. Hierdoor wordt geconcludeerd dat een beroep op dit artikel eenvoudiger is voor de werkgever dan een beroep op artikel 7:611 BW.

3.4. Een wijziging op grond van artikel 6:248 lid 2 BW

In deze paragraaf wordt toegelicht wat de overwegingen van de rechter zijn bij het vormen van zijn oordeel of al dan niet sprake is van een terechte wijziging van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 6:248 lid 2 BW. Zoals reeds is vermeld, is niet alleen zeer weinig jurisprudentie over dit artikel te vinden in het kader van het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, maar is de lat voor een wijziging op grond van dit artikel ook erg hoog. Er zijn in totaal vijf uitspraken geanalyseerd in het kader van artikel 6:248 lid 2 BW. Slechts twee van deze uitspraken zijn ook daadwerkelijk door de rechter in behandeling genomen op grond van dit artikel. Omdat **uitspraken 10, 28 en 30** al

uitvoerig zijn besproken, worden in deze paragraaf alleen **uitspraken 31 en 32** behandeld.

3.4.1. Resultaten artikel 6:248 lid 2 BW

In **uitspraak 31** is sprake van primaire arbeidsvoorwaarden, omdat de werkgever de functie en het loon van de werknemers wil wijzigen. In **uitspraak 32** is de wijziging gericht op secundaire arbeidsvoorwaarden. In deze uitspraak wil de werkgever vanwege harmonisatie de ATV-regelingen aanpassen. In beide uitspraken gaat het geschil over het wijzigen van collectieve regelingen. De werkgevers hebben in beide uitspraken geen gelijk gekregen.

In **uitspraak 32** was de rechter van oordeel dat de formulering van dit artikel met zich meebrengt dat hij bij de behandeling van dit artikel terughoudend moet optreden. De rechter dient allereerst te overwegen of de werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging. De werknemers zouden in dit geval ondanks de herindeling een combinatie van beide functies vervullen, terwijl de werknemers in de functie HH2 meer loon zouden ontvangen. Ondanks het feit dat de werkgever een afbouwregeling aanbood, is de beoogde wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet terecht. Omdat er geen wijzigingsbeding is opgenomen, wordt getoetst aan artikel 6:248 lid 2 BW. Op grond van de cao mogen de werknemers op vier verschillende manieren invulling geven aan de ATV-regelingen. Een wijziging hierin moet worden overlegd met de werknemer. De wijziging houdt in dat de werknemers in totaal twaalf vrije dagen verliezen. De werkgever wil de werknemers namelijk voortaan iedere werkdag een halfuur vrije tijd te geven. De werkgever voerde aan dat het op die manier eenvoudiger zou zijn om een planning te maken, dan wanneer werknemers twaalf hele dagen niet aanwezig zouden zijn op de werkvloer. Echter, vloeien de rechten van de werknemers op deze manier weg. Dit terwijl het wijzigen van deze regelingen geen financiële gevolgen heeft voor de werknemer. Het belang van de werknemers is groter en de beoogde wijziging is dan ook onaanvaardbaar.

3.4.2. Tussenconclusie van een wijziging op grond van artikel 6:248 lid 2 BW

De lat voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden op grond van dit artikel ligt hoger dan artikel 7:611 BW en artikel 7:613 BW. Uit de jurisprudentie is gebleken dat de rechter terughoudend moet optreden bij het behandelen van dit artikel. Zoals reeds is gebleken, wordt voor een wijziging van de arbeidsvoorwaarden vaker een beroep gedaan op één van de andere wetsartikelen. Dit artikel wordt aangevoerd indien de wijziging is gericht op een collectieve regeling en er geen wijzigingsbeding van toepassing is. Al met al is dan ook geconcludeerd dat een beroep op dit artikel zelden gegrond wordt verklaard.

Hoofdstuk 4. Conclusies

In de vorige hoofdstukken zijn door middel van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek de deelvragen van dit onderzoeksrapport behandeld. In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de centrale vraag van dit onderzoeksrapport:

Welk advies kan op basis van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek gegeven worden aan Sterc Arbeidsrecht Advocaten over de al dan niet doorslaggevende feiten en omstandigheden voor de rechter om tot het oordeel te komen dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden terecht heeft gewijzigd en in hoeverre kan Sterc Arbeidsrecht Advocaten aan de hand van de onderzoeksresultaten (concreet) advies geven aan zijn cliënten voordat een procedure aanhangig wordt gemaakt?

Op grond van literatuur- en jurisprudentieonderzoek is gebleken dat artikel 7:611 BW voornamelijk als wijzigingsgrond wordt aangevoerd indien de wijziging op een individu is gericht. Artikel 7:613 BW wordt voornamelijk aangevoerd indien de wijziging is gericht op een collectieve regeling. Echter, er kan ook een beroep worden gedaan op artikel 7:611 BW indien de wijziging is gericht op een collectieve regeling zonder wijzigingsbeding. Andersom kan artikel 7:613 BW als wijzigingsgrond dienen in individuele gevallen. Tot slot kan nog een beroep worden gedaan op artikel 6:248 lid 2 BW. Echter, de lat voor een wijziging op grond van dit artikel is erg hoog. Er wordt dan ook geconcludeerd dat er twee haalbare opties zijn voor een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Een beroep op artikel 7:613 BW heeft het meeste kans van slagen.

Een beroep op artikel 7:613 BW is niet haalbaar indien het wijzigingsbeding niet voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste. Een wijzigingsbeding kan worden opgenomen in een individuele arbeidsovereenkomst en in aanvullende bepalingen die van toepassing zijn op een individuele arbeidsovereenkomst. In dit laatste geval dient het voldoende aannemelijk te zijn dat het bestaan van dit beding kenbaar is gemaakt aan de werknemer. Indien is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste, dient te worden getoetst of de werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging. Het belang van de werkgever moet zodanig zwaar zijn, dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijk en billijkheid moet wijken. Voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een zwaarwichtig belang wordt de beoogde wijziging door de werkgever ter instemming voorgelegd aan de OR. De rechter kent gewicht toe aan de bevindingen van de OR, maar gaat er niet altijd in mee. Indien is voldaan aan dit laatstgenoemde criterium toetst de rechter of de werkgever in voldoende mate rekening heeft gehouden

met de belangen van de werkgever. Vaak hebben de wijzigingen nadelige financiële gevolgen voor de werknemer(s). Het aanbieden van een tegemoetkoming aan de werknemer in de vorm van een gunstige afbouwregeling of een compensatie, kunnen in samenhang met een onderbouwing van de standpunten tijdens de procedure in het voordeel van de werkgever werken. Tot slot kan een werkgever een incorporatiebeding opnemen in de arbeidsovereenkomst, zodat hij kan vastleggen dat een reglement ook nadat het is gewijzigd van toepassing kan blijven op de arbeidsovereenkomst.

Een beroep op artikel 7:611 BW is haalbaar indien de werkgever aannemelijk kan maken dat sprake is van gewijzigde omstandigheden die hebben geleid tot het doen van een redelijk voorstel aan de werknemer. Voorafgaand aan het kenbaar maken van een wijziging aan de werknemer dient de werkgever eerst de werknemer hierover te informeren. Echter, indien de werkgever dat heeft nagelaten, spelen de omstandigheden van het geval een rol bij de toetsing of sprake is van een redelijk voorstel. Indien aan de eerste twee criteria is voldaan, dient te worden getoetst of aanvaarding van het voorstel redelijk is. Ook in dit geval kan een afbouwregeling daarbij zorgdragen. Indien er geen gewijzigde omstandigheden zijn, wordt niet getoetst aan de andere twee criteria. In dat geval zal de werkgever niet in het gelijk worden gesteld. Er wordt gesproken over gewijzigde omstandigheden indien er bedrijfseconomische- of bedrijfsorganisatorische omstandigheden zijn en indien onvoorziene omstandigheden zich hebben voorgedaan.

Al met al wordt geconcludeerd dat een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet eenvoudig is om door te voeren. De werkgever dient te onderbouwen dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden die een zwaarwichtig belang met zich meebrengen. De specifieke omstandigheden van het geval dienen goed te worden onderbouwd om te kunnen stellen dat er sprake is van een zwaarwichtig belang. De instemming van de OR, het communiceren met de werknemer(s) en het aanbieden van een compensatie (in de vorm van een afbouwregeling) aan de werknemers werken in het voordeel van de werkgever. Er is gebleken dat een beroep op artikel 6:248 lid 2 BW een (te) hoge lat is voor het doorvoeren van een wijziging. Dit onderzoeksrapport is bruikbaar voor Sterc, omdat de doelstelling is behaald. Aan de hand van de onderzoeksresultaten is naar voren gekomen welke criteria in welke mate doorslaggevend zijn bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Sterc zou de cliënten kunnen adviseren om voorafgaand het aanhangig maken van een procedure, een afbouwregeling aan te bieden aan de werknemer(s) en om te achterhalen of sprake is van aanvullende bepalingen met een wijzigingsbeding of een incorporatiebeding. Tijdens een procedure is het noodzakelijk om goed te onderbouwen dat de werkgever heeft voldaan aan de voormelde vereisten die worden gesteld aan een terechte wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk 5. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan aan Sterc. Er zullen aanbevelingen worden gedaan inhoudende een wijziging op grond van artikel 7:613 BW en artikel 7:611 BW. Deze aanbevelingen zullen kort worden onderbouwd. Tot slot zal in de aanbevelingen met betrekking tot artikel 7:611 BW en artikel 7:613 BW worden verwezen naar het stappenplan in **bijlage II** van dit onderzoeksrapport.

Het volgende wordt aan Sterc geadviseerd:

1. Maak gebruik van de twee bijgevoegde stappenplannen.

Er zijn twee stappenplannen bijgevoegd aan dit onderzoeksrapport. De advocaten en juridische medewerkers die zijn verbonden aan Sterc, zullen profijt hebben aan het gebruikmaken van de twee stappenplannen tijdens een (intake)gesprek met een cliënt. Dit omdat het toepassen van de stappenplannen veel tijd zal besparen. Aan de hand van de twee stappenplannen zullen de medewerkers van Sterc sneller inzicht krijgen over de situatie in een zaak. Daarnaast kunnen zij in een nieuwe zaak het plan van aanpak erop baseren. Andersom zal de cliënt in grote lijnen inzicht krijgen over het verloop van de procedure van zijn zaak en daardoor ontstaat het vermoeden op minder correspondentie vanuit de cliënten naar de medewerkers van Sterc toe.

2. Zorg ten alle tijden voor voldoende onderbouwing van de standpunten om te kunnen stellen dat sprake is van gewijzigde omstandigheden die het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden rechtvaardigen.

Uit de jurisprudentieanalyse is gebleken dat het voldoende aannemelijk maken van een zwaarwichtig belang bij het doorvoeren van een wijziging doorslaggevend is voor de rechter om al dan niet het oordeel te vormen dat de arbeidsvoorwaarden kunnen worden gewijzigd. In meerdere uitspraken is naar voren gekomen dat de werkgever in het gelijk is gesteld, omdat de standpunten goed zijn onderbouwd. Andersom is het in meerdere uitspraken gebleken dat het onvoldoende onderbouwen van een standpunt met zich meebrengt dat het standpunt niet wordt aangenomen. Indien de werkgever functioneringsgesprekken voert met de werknemers, wordt geadviseerd om na afloop ervan de punten uit deze gesprekken per mail aan de werknemers toe te lichten. Dit helpt mee bij de onderbouwing van de standpunten. Daarnaast acht de rechter het van belang dat onderzoeksresultaten worden getoond, zodat kan worden beargumenteerd dat andere oplossingen niet mogelijk zijn. Het advies is dan ook om ter onderbouwing van de standpunten zo veel mogelijk bewijsstukken te voorleggen aan de rechter.

3. Adviseer aan de cliënten om voorafgaand het kenbaar maken van een beoogde wijziging al een afbouwregeling of compensatie aan de werknemer(s) aan te bieden.

Uit de resultaten van de analyse is gebleken dat in vrijwel elk geval dat de wijziging terecht bleek, de werkgever een gunstige afbouwregeling had gehanteerd voor de werknemer(s). Daarnaast bleek dat factoren zoals het in voldoende mate rekening houden met de belangen van de werknemers, het aanbieden van een gunstige afbouwregeling en het informeren van de werknemer in het voordeel van de werkgever werken bij de beoordeling of er sprake is van een redelijk voorstel. Wanneer de werkgever voorafgaand het starten van een procedure bij de rechter al gunstige afbouwregelingen aanbiedt aan de werknemer en de werknemer vooralsnog niet met de wijziging instemt, werkt dit tijdens de procedure in het voordeel van de werkgever. De werkgever laat daarmee namelijk zien dat hij de nadelige (financiële) gevolgen voor de werknemer(s) heeft proberen te beperken.

4. Adviseer aan de cliënten om een wijzigingsbeding of incorporatiebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst of aanvullende bepalingen met een wijzigingsbeding van toepassing te verklaren en leg de beoogde wijziging voor aan de OR.

Het doorvoeren van een wijziging is het eenvoudigst wanneer er een wijzigingsbeding of incorporatiebeding is opgenomen. Het is wel belangrijk om te achterhalen of het van toepassing zijnde wijzigingsbeding toetsingscriteria hanteert voor het doorvoeren van een wijziging. Zo werkt de instemming van de OR ondersteunend in de beoordeling van de rechter of de werkgever een zwaarwichtig belang heeft gehad bij de beoogde wijziging van een collectieve regeling. De rechter zal alleen tot het oordeel komen dat de arbeidsvoorwaarden kunnen worden gewijzigd indien de werkgever kan aantonen dat hij een zwaarwichtig belang heeft bij een wijziging. Het is dan ook belangrijk om een wijziging altijd ter instemming te voorleggen aan de OR. Verder kan de werkgever aan de hand van een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst vastleggen dat een reglement ook nadat het is gewijzigd van toepassing kan blijven op de arbeidsovereenkomst. Om die reden wordt aan Sterc geadviseerd om ten alle tijden de cliënten aan te sporen om een incorporatiebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

Bronnenlijst

Literatuur

Bakels 2019

H.L. Bakels e.a., *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

Diebels & Buur 2018

G.A. Diebels en J.A. Buur, *Praktijkgids Arbeidsrecht 2019*, Alphen aan de Rijn: Vakmedianet 2018.

Van de Graaf 2019

M. van der Graaf, *Arbeidsrecht 2019 voor de professionals*, Rijswijk: Quantas 2019.

Van Genderen e.a. 2015

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: SDU 2015.

Van Der Grinten 2011

W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Kluwer 2011.

Loonstra 2016

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen: Noordhoff Uitgevers 2016.

Tijdschriftartikelen

P.B. van den Bos, 'ECN/Omen: heroverweging van het eenzijdig wijzigingsbeding vereist?', Deventer: *ArbeidsRecht* 2011/38.

A.B. van Els & K. Deelen, 'De invloed van de OR bij wijziging arbeidsvoorwaarden ex art. 7:613 BW', Deventer: *Tijdschrift Recht en Arbeid* oktober/november 2013/78, afl. 10.

B. Emmerig, 'De WKR: Werkbaar, Kostbaar of Rekbaar?', *Rechtspraak Arbeidsrecht* 2015/1, afl. 1.

C.J. Frikkee, P. van der Kolk-Nunes, A.J. Swelheim, 'Loondoorbetalingsverplichting. Heeft de werknemer recht op loondoorbetaling van 100% tijdens ziekte, omdat dit in het verleden ook is gebeurd? Is sprake van structureel overwerk?', *Rechtspraak Arbeidsrecht* 2019/124, afl. 11.

N. Janssen, 'Monografieën Sociaal Recht', 2019/8.2, afl. 72.

P.H.M. Kuster, 'Corona. Komt quarantaine in verband met COVID-19 van een niet-zieke werknemer voor risico van de werkgever?', *Rechtspraak Arbeidsrecht* 2020/136, afl. 12.

J.R. Vos, 'Vakantie in tijden van corona', *SDU: Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2020/131, afl. 4.

Internetbronnen

Arbeidsrechter.nl

Arbeidsrechter.nl, *primaire, secundaire, variabele arbeidsvoorwaarden*, geraadpleegd op 17 oktober 2020, gezocht op: primaire secundaire arbeidsvoorwaarden

Arbeidsrechter.nl

Arbeidsrechter.nl, *Reglement en arbeidsovereenkomst*, geraadpleegd op 15 januari 2021, gezocht op: arbeidsrecht reglement arbeidsovereenkomst

Rijksoverheid.nl

Rijksoverheid.nl, *Wat zijn arbeidsvoorwaarden?*, geraadpleegd op 18 oktober 2020, gezocht op: wat zijn arbeidsvoorwaarden

Navigator.nl

Navigator.nl, tekst en commentaar, *Eenzijdig wijzigingsbeding*, geraadpleegd op 20 oktober 2020, gezocht op tekst en commentaar artikel 7:613 BW

Wet- en regelgeving

Kamerstukken II 2018/19, 35074 nr. 3

Kamerstukken II 2018/19, 35026, nr. 60

Kamerstukken II 1996/97, 24 615, nr. 15.

Kamerstukken II 1995/96, 24615, nr. 3.

Jurisprudentie

Hoge Raad

HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158 (*Haviltex*)

HR 17 maart 1993, ECLI:NL:PHR:1993:AD1849, m.nt. J.M.M. Maeijer (*Smit Vlootbeheer*)

HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1988:ZC2688 (Van der Lely/Taxi Hofman)

HR 25 februari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4942 (*FNV/Frans Maas*)

HR 11 juli 2008 ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (*Stoof/Mammoet*)

HR 25 oktober 2013, ECLI:NL:PHR:2013:1106

HR 14 juni 2019, ECLI:NL:PHR:2019:643

HR 14 juni 2019, ECLI:NL:PHR:2019:646

HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1864

Gerechtshoven

Gh Arnhem-Leeuwarden 26 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3323

Gh 's-Hertogenbosch 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3741

Gh Arnhem-Leeuwarden 16 januari 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:548

Gh 's Hertogenbosch 20 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:685

Gh Arnhem-Leeuwarden 4 juni 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:4757

Gh Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:872

Gh 's-Hertogenbosch 28 april 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:1439

Gh Arnhem-Leeuwarden 18 augustus 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:6491

Rechtbanken

Rb. Midden-Nederland 4 februari 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:531

Rb. Limburg 25 februari 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:1597

Rb. Midden-Nederland 30 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1848

Rb. Midden-Nederland 11 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2603

Rb. Noord-Nederland 20 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3629

Rb. Rotterdam 1 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9373

Rb. Zeeland-West-Brabant 21 februari 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:932

Rb. Midden-Nederland 1 maart 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1118

Rb. Amsterdam 29 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4788

Rb. Midden-Nederland 11 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6796

Rb. Den Haag 7 december 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:15593

Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12159

Rb. Midden-Nederland 11 april 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1479

Rb. Midden-Nederland 15 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3624

Rb. Amsterdam 18 oktober 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8240

Rb. Limburg 6 februari 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:1101

Rb. Noord-Holland 22 februari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:1698

Rb. Rotterdam 3 september 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10353

Rb. Amsterdam 4 september 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:6557

Rb. Noord-Holland 8 oktober 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:8322

Rb. Gelderland 26 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1168

Rb. Rotterdam 12 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2190

Rb. Limburg 23 september 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:7144

Gerecht in eerste aanleg van de Nederlandse Antillen, zittingsplaats Aruba

Gerecht 30 september 2020, ECLI:NL:OGEAA:2020:384

Gerecht in eerste aanleg van de Nederlandse Antillen, zittingsplaats Curaçao

Gerecht 1 juli 2020, ECLI:NL:OGEAC:2020:161

Bijlagen

Bijlage I: Schema's jurisprudentieanalyse

Artikel 7:611 BW

Topics Uitspraken	Soort arbeidsvoorw aarde	Gewijzigde omstandighede n	Redelijk voorstel	Aanvaarding voorstel redelijk	Individu/coll ectief	Wijziging arbeidsvoorw aarden	Aanvullende bepalingen
Uitspraak 1: Gerecht 30 september 2020, ECLI:NL:OGEEA:20 20:384	Primaire	Ja, bedrijfseconomi sche omstandighede n.	Ja, redelijk voorstel tot salarisaanpassin g vanwege zeer zware omzetverliezen.	Ja, de werknemer ging wel akkoord met deze vermindering voor de maand juni.	Collectief	Ja, 20 % in mindering brengen loon april.	Ja, n.v.t. als topic.
Uitspraak 2: Rb. Zeeland-West- Brabant 30 januari 2017, ECLI:NL:RBZWB:20 17:932	Primaire	Nee	Ja, kenbaar gemaakt te willen overgaan op demotie.	N.v.t.	Individu	Nee, geen functiewijzigin g met lager inkomen.	Ja, cao van toepassing. Wordt niet als wijzigingsbed ing gezien.

Uitspraak 3: Noord-Holland 8 oktober 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:8322	Secundaire	Ja, vanwege psychische problemen rouwkaarten verstuurd naar collega's en voicemailbericht en ingesproken. Echter, is niet onderbouwd dat dit in meerdere filialen is gebeurd.	Nee, geen aanwijzing op terugval arbeidsongeschiktheid.	Nee, werknemer is 42 jaar in dienst, heeft altijd in kleine dorpswinkels gewerkt en heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat dat een prettige werklocatie is.	Individu	Nee, geen wijziging van de standplaats.	Ja, personeelsgegevens (goedgekeurd door de OR): werknemers kunnen worden herplaatst binnen een straal van 40 km.
Uitspraak 4: Rb. Rotterdam 12 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2190	Secundaire	Nee, onvoldoende onderbouwd dat sprake is van disfunctioneren.	Nee, de werknemer heeft niet de kans gehad om zijn functioneren te verbeteren.	Nee, de werknemer uit zijn functie gehaald zonder onderbouwing standpunt.	Individu	Nee, behouden functie + afbouwregeling met terugwerkende kracht m.b.t. toeslag aanvullende taken. Echter,	Nee

						geen aanvullende taken meer uitvoeren vanwege een vervanger.	
Uitspraak 5: Rb. Midden-Nederland 15 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3624	Primaire (door lange duur gebruik voor zowel privé doeleinden tijdens het werk)	Nee, geen sprake van volledige + duurzame arbeidsongeschiedenheid. Overname = ook geen grond.	Nee, een gewijzigde omstandigheden.	Nee	Individu	Nee, behouden tankpas, telefoon met abonnement en lease auto.	Ja, cao: teruggave goederen die in gebruik zijn gegeven nadat de werkgever erom verzoekt of wanneer de werknemer de zaken niet meer nodig heeft bij zijn dienst (geldt niet).
Uitspraak 6:	Secundaire	Nee, niet onderbouwd dat	Nee, niet met de werknemer	Nee, geen afbouwregelin	Individu	Geen wijziging van	Regeling met wijzigingsbed

Rb. Midden-Nederland 30 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1848		sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden of gewijzigde werkzaamheden.	gecommuniceerd + redelijk voorstel gepresenteerd.	g of compensatie aangeboden.		de leaseregeling tot einde leasecontract.	ing, echter is geen sprake van een functiewijziging.
Uitspraak 7: Rb Amsterdam 29 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4788	Secundaire	Nee, geen nadelige bedrijfseconomische omstandigheden. De werkgever maakt nog steeds winst.	Nee, ondanks voorlegging aan de OR, mededeling, toelichting en verantwoording geen redelijk voorstel. Geen gewijzigde omstandigheden.	Nee, de bonus was al aangekondigd.	Collectief	Nee, bonusregeling en blijven ongewijzigd.	Incentiveplan met richtlijnen bonussen. Objectief naar kijken = ervan uitgaan dat je een bonus ontvangt.
Uitspraak 8: Rb. Midden-Nederland 11 april 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1479	Secundaire	Nee, overname + harmonisatie arbeidsvoorwaarden = geen gewijzigde	Nee, ondanks afbouwregeling van 4 jaar geen redelijk voorstel, omdat er geen	Nee, belang werknemer meer dan belang werkgever.	Collectief	Nee, instandhouding leaseregeling.	Er is een autoregeling van toepassing.

		omstandighede n.	gewijzigde omstandighede n zijn.				
Uitspraak 9: Rb. Noord- Nederland 20 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:20 16:3629	Secundaire	Ja, nieuw beleid ter waarborging van de kwaliteit van het werk: partners en familie niet werkzaam op dezelfde locatie.	Ja, nieuwe standplaats is in de buurt van de woonplaats + meerdere opties aangeboden m.b.t. het rooster in het eerste jaar van de wijziging.	Ja, het eerste jaar vanaf de wijziging zal het rooster hetzelfde blijven. Hierna kan de werknemer zijn ouderschapsre geling aanpassen met zijn ex.	Individueel.	Ja. Wijziging standplaats werknemer.	Nieuw beleid i.o.m. de OR.
Uitspraak 10: Rb. Midden- Nederland 1 maart 2017, ECLI:NL:RBMNE:20 17:1118	Secundaire	Nee, geen bedrijfseconomi sche omstandighede n nadat de werknemer in dienst is getreden.	Nee	Nee	Collectief	Nee, geen wijziging premieverdeli ng.	Ja, cao met pensioenrege ling van toepassing, maar zonder wijzigingsbed ing.

Uitspraak 11: Gh 's - Hertogenbosch 24 augustus 2020, ECLI:NL:GHSHE:20 16:3741	Primaire	Ja, reorganisatie vanwege bedrijfseconomi sche omstandighede n: de functie is vervallen en dient er voorafgaand aan 1 van de 2 nieuwe functies een begeleidingstraj ect plaats te vinden.	Ja, loon hoort bij de functie.	Ja, er is een aangepast opleidingstraj ect voorgesteld. Werknemer heeft er zelf voor gekozen geen begeleidingstr aject aan te gaan.	Individu	Ja, functiewijzigin g met lager salaris.	Er is een sociaal plan opgesteld waarmee de OR heeft ingestemd.
Uitspraak 12: Rb. Midden- Nederland 11 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:20 17:6796	Primaire	Ja, reorganisatie vanwege bedrijfseconomi sche omstandighede n.	Ja, functie bestaat niet meer.	Ja, afbouwregelin g, overgangsperi ode, compensatie + hoogst	Individu.	Ja, nieuwe functie en verlies leaseauto, garantietoesla g en minder loon.	Nee

				mogelijke loon.			
Uitspraak 13: Rb. Midden- Nederland 11 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:20 16:2603	Primaire	Ja, uit onderzoek is gebleken dat de roosters niet voldoen aan de ATW en de cao.	Ja, naleven cao.	Ja, afbouwregelin g.	Collectief.	Ja	Ja, cao met werktijdenre geling.

Uitspraak 1: Gerecht 30 september 2020, ECLI:NL:OGEEA:2020:384

Uitspraak 2: Rb. Zeeland-West-Brabant 30 januari 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:932

Uitspraak 3: Rb. Noord-Holland 8 oktober 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:8322

Uitspraak 4: Rb. Rotterdam 12 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2190

Uitspraak 5: Rb. Midden-Nederland 15 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3624

Uitspraak 6: Rb. Midden-Nederland 30 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1848

Uitspraak 7: Rb Amsterdam 29 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4788

Uitspraak 8: Rb. Midden-Nederland 11 april 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1479

Uitspraak 9: Rb. Noord-Nederland 20 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3629

Uitspraak 10: Rb. Midden-Nederland 1 maart 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1118

Uitspraak 11: Gh 's -Hertogenbosch 24 augustus 2020, ECLI:NL:GHSHE:2016:3741

Uitspraak 12: Rb. Midden-Nederland 11 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6796

Uitspraak 13: Rb. Midden-Nederland 11 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2603

Artikel 7:613 BW

Topics uitspraken	Soort arbeidsvoorwaarde	wijzigingsbe ding	Aanvullende bepalingen	Zwaarwichti g belang	Tegemoetkomin g werknemers	Instemming OR	Individu/ collectief	wijziging
Uitspraak 14: Gh Arnhem- Leeuwarden 18 augustus 2020, ECLI:NL:GHAR L:2020:6491	Geen verworven recht/arbeids voorwaarde.	Ja	Ja, cao en handboek. Echter, is er niets over een afbouwregeling opgenomen in de cao.	Ja, waarborgen continuïteit van het productiepr oces.	Ja, afbouwregeling.	Ja	Individu	Ja
Uitspraak 15: Rb. Den Haag 7 december 2017, ECLI:NL:RBDH A:2017:15593	Secundaire	Ja	Nee	Nee	Nee, tijdstip onzorgvuldig, overhaast gehandeld, de functie gewijzigd zonder na te gaan of deze passend is. Ook niet gezocht naar een oplossing	N.v.t.	Individu	Nee

					(binnen de hogeschool). Adviezen over uitvoering wijziging niet opgevolgd.			
Uitspraak 16: Rb. Rotterdam 3 september 2019, ECLI:NL:RBRO T:2019:10353	Secundaire	Ja	Ja, cao: werkgever kan na overleg met werknemer onder zwaarwegende omstandigheden zonder zijn instemming overplaatsen.	Nee, uit het onderzoeksr apport blijkt niet dat de werknemer de kwaliteit en continuïteit van het werk in de weg staat. De werknemer heeft onlangs een contract voor onbepaalde	Nee, geen gelegenheid gehad om zich aan te passen.	N.v.t.	Individu	Nee

				tijd gekregen.				
Uitspraak 17: Rb. Amsterdam 4 september 2019, ECLI:NL:RBAM S:2019:6557	Primaire (minder loon)	Ja	N.v.t.	Nee, geen vrees voor het delen van vertrouwelij ke informatie. Er is geen (liefde)relati e tussen werknemer en voormalig oprichter (die zich ook niet bezig houdt met concurreren de activiteiten) .	Nee, functie wordt lager en betreft heel andere werkzaamhede n dan overeengekome n. Geen sprake van bijkomende taken, maar heel andere taken. Niet reëel.	N.v.t.	Individu	Nee

Uitspraak 18: Rb. Limburg 23 september 2020, ECLI:NL:RBLI M:2020:7144	Primaire	Ja	Nee	Nee, de persoon die is aangewezen voor de nieuwe functie vervult dezelfde taken. Ook is geen sprake van een uitbreiding.	Nee, de werknemer is niet ingelicht over de functie district leider en heeft deze ook niet aangeboden gekregen. De werkgever had iemand anders tijdelijk kunnen aannemen voor deze functie.	N.v.t.	Individu	Nee
Uitspraak 7: Rb Amsterdam 29 juni 2017, ECLI:NL:RBAM S:2017:4788	Secundaire	Ja.	Ja, incentiveplan voor de bonussen.	Nee, geen zodanige bedrijfsecon omische situatie, dat er een zwaarwegen d belang is. Er is geen	Nee, het niet uitkeren van de bonussen is maar 2,5 miljoen, de winst is 15 miljoen. Ook was het al aangekondigd.	Voorgelegd aan de OR.	Collectief	Nee

				verlies gedraaid.				
Uitspraak 19: Rb. Amsterdam 18 oktober 2018, ECLI:NL:RBAM S:2018:8240	Primaire	Ja	Ja, centrale Autoleaseregeli ng.	Nee, geen financiële moeilijkhed en. Werkgever wil kostenbespa ring door beter te kunnen concurreren door de financiële bedrijfsvoeri ng te aanpassen aan de veranderen de markt.	Ondanks afbouwregeling en compensatie geen voldoende rekening gehouden met de werknemers, omdat er geen zwaarwichtig belang is.	2 OR ingestemd, 1 OR geen standpunt ingenomen.	Collectief	Nee
Uitspraak 20: Gh 's Hertogenbosch	Primaire	Ja	Ja, arbeidsregleme nt:	Nee, met de bestaande maatregelen	Overgangsregel ing van toepassing.	Ja, echter werkt de instemming	Collectief	Nee, gen premielast verdeling.

20 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:685			pensioenpremie voor rekening van de werkgever.	is er een positief bedrijfsresultaat behaald en zijn investeringen mogelijk.		van de OR niet door op individuele arbeidsovereenkomsten .		
Uitspraak 21: Gh 's- Hertogenbosch 28 april 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:1439	Primaire	Ja	Ja, arbeidsvoorwaardenreglement.	Nee, geen bedrijfseconomische oorzaak. Ook niet onderbouwd dat de wijziging leidt tot een uniform betalingsbeleid.	A.d.h.v. een nieuwsbrief aangekondigd: nieuw arbeidsvoorwaardenreglement.	Ja, daarom stelt de werkgever dat er een tweezijdige wijziging is.	Collectief	Nee, geen invoering van een 120% grens voor de jaarlijkse verhogingen van het salaris.
Uitspraak 22: Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12159	Primaire	Ja, incorporatie beding.	Nee	N.v.t.	Compromisvoorstel van de werkgever is eerder niet geaccepteerd.	Ja	Collectief .	Ja, geen salarisverhoging na 120%.

Uitspraak 23: Rb. Noord-Holland 22 februari 2019, ECLI:NL:RBNH O:2019:1698	Primaire	Ja, autoregeling met wijzigingsbeding.	Nee	Ja, kostenbesparingen noodzakelijk omdat klanten minder vaak hulp van het bedrijf nodig hebben.	Ja, afbouwregeling met 2 jaar compensatie voorgesteld.	Ja	Collectief	Ja, geen aanspraak meer op een leaseauto.
Uitspraak 24: Rb. Gelderland 26 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1168	Secundaire	Ja, mobiliteitsregeling met wijzigingsbeding met toetsingscriteria.	Cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst.	Ja, de werknemers dienen gelijk te worden behandeld en dus moet er een evenwichtig en uniform beleid zijn m.b.t. de leaseauto's.	Ja, overgangsregeling aangeboden met het oog op beperkt financieel belang van de werknemer + vanwege wegvallen leaseauto netto loon omhoog en compensatie.	Ja	Collectief	Ja, werknemer heeft geen aanspraak meer op een leaseauto.

Uitspraak 25: Rb. Midden-Nederland 4 februari 2015, ECLI:NL:RBMN E:2015:531	Secundaire	Ja, pensioenreglement: wijziging toegestaan indien het een verband heeft met verplicht gestelde pensioenvoorzieningen.	Nee	Ja. Harmonisatie pensioenregelingen man en vrouw en wijzigingen in de wet.	Ja, afbouwregeling.	Ja	Collectief	Ja, nieuwe pensioenregeling
Uitspraak 26: Rb. Limburg 25 februari 2015, ECLI:NL:RBLI M:2015:1597	Secundaire	Ja, arbeidsreglement met wijzigingsbeding.	Nee	Ja, bedrijfseconomische redenen.	Ja, compensatie. Ook een overgangsregeling voor de werknemers die er nog werken.	Ja	Collectief	Ja, premieverdeling.
Uitspraak 27: Gh Arnhem-Leeuwarden 16 januari	N.v.t. (tussenarrest)	Ja, cao met wijzigingsbeding indien er een	N.v.t.	Ja, belang van operationele aard. De	Ja, ten gunste van de werknemers afwijken van de	Ja	Collectief	Ja, wijziging WTR. Ploegentoe

2018, ECLI:NL:GHAR L:2018:548		bedrijfsbelang is.		WTR voldoet niet aan de ATW en de cao.	afbouwregeling voor afbouw ploegentoeslag			slag op basis van zwaarte rooster.
Uitspraak 28: Rb. Limburg 6 februari 2019, ECLI:NL:RBLI M:2019:1101	Secundaire	Ja, seniorenregeling is gewijzigd bij cao.	N.v.t.	Het is niet eerlijk om voor hem een uitzondering te maken.	N.v.t.	Met de vakbonden overeengekomen.	Collectief	Ja, wijziging seniorenregeling.
Uitspraak 29: Gh Arnhem-Leeuwarden 4 juni 2019, ECLI:NL:GHAR L:2019:4757	Geen arbeidsvoorwaarde	Ja, cao met wijzigingsbeding indien er een bedrijfsbelang is.	N.v.t.	Ja, belang van operationele aard. De WTR voldoet niet aan de ATW en de cao.	Ja, ten gunste van de werknemers afwijken van de afbouwregeling voor afbouw ploegentoeslag.	Ja	Collectief	Ja, wijziging werktijdenregeling. Ploegentoeslag op basis van zwaarte rooster.
Uitspraak 30: Gh Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:GHDH A:2020:872	Secundaire	Cao, brief en reglement met	N.v.t.	Het voorkomen van een belangenverstrengeling.	Afbouwregeling van een jaar aangeboden vanwege	N.v.t.	Collectief	Ja, geen nevenwerkzaamheden meer verrichten.

		wijzigingsbe ding.			inkomstenverlie s.			
--	--	-----------------------	--	--	-----------------------	--	--	--

Uitspraak 14: Gh Arnhem-Leeuwarden 18 augustus 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:6491

Uitspraak 15: Rb. Den Haag 7 december 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:15593

Uitspraak 16: Rb. Rotterdam 3 september 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10353

Uitspraak 17: Rb. Amsterdam 4 september 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:6557

Uitspraak 18: Rb. Limburg 23 september 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:7144

Uitspraak 7: Rb. Amsterdam 29 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4788

Uitspraak 19: Rb. Amsterdam 18 oktober 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8240

Uitspraak 20: Gh 's Hertogenbosch 20 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:685

Uitspraak 21: Gh 's-Hertogenbosch 28 april 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:1439

Uitspraak 22: Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12159

Uitspraak 23: Rb. Noord-Holland 22 februari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:1698

Uitspraak 24: Rb. Gelderland 26 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1168

Uitspraak 25: Rb. Midden-Nederland 4 februari 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:531

Uitspraak 26: Rb. Limburg 25 februari 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:1597

Uitspraak 27: Gh Arnhem-Leeuwarden 16 januari 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:548

Uitspraak 28: Rb. Limburg 6 februari 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:1101

Uitspraak 29: Gh Arnhem-Leeuwarden 4 juni 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:4757

Uitspraak 30: Gh Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:872

Artikel 6:248 lid 2 BW

Topics uitspraak	Soort arbeidsvoorwaarde	Belangen werkgever	Belangen werknemer	Individu/collectief	wijziging	cao	7:611/7:613
Uitspraak 31: Gh Arnhem-Leeuwarden 26 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3323	Primaire (minder loon)	Bedrijfseconomische belangen vanwege 40% minder huishoudelijke zorg vanuit de gemeente.	Ondanks herindeling zullen de werknemers een combinatie van beide functies vervullen. Alleen de werknemers die onder functie HH2 vallen, krijgen een toeslag.	Collectief	Nee, ondanks afbouwregeling geen bezuinigingen / productieverbeteringen.	Ja, herindeling is toegestaan indien de inhoud van de functie vervalst, of de werkzaamheden van de werknemer niet aan de functie-inhoud voldoet.	Artikel 7:611 BW
Uitspraak 32: Rb. Rotterdam 1 december	Secundaire	Het bevorderen van de bezettings- en	Vanwege de wijziging zullen de 12	Collectief	Nee, geen wijziging van	Ja, cao: Op 4 manieren de ATV-	Artikel 7:613 BW, maar geen wijzigingsbeding.

2016, ECLI:NL:RBROT :2016:9373		planningsoptimalisatie. Overzichtelijke en eerlijke verdeling van de werkzaamheden. Andere werknemers zijn akkoord gegaan, dus gelijk beleid harmonisatie. Wanneer de werknemer niet akkoord gaat, zal er het moeilijker worden om een planning te maken voor de werkzaamheden in het magazijn.	extra vrije dagen worden verdeeld in 30 min per werkdag. Dit is nadelig voor de werknemer, terwijl de wijziging geen financiële gevolgen heeft voor de werkgever. Ook is de verhoging van het loon te weinig. Daarnaast wordt bij het maken van een planning		de ATV-regelingen.	regelingen invulling geven. Een andere manier vereist instemming OR + overleg met werknemers.	
--------------------------------------	--	--	---	--	---------------------------	---	--

			ook rekening gehouden met anderen.				
Uitspraak 10: Rb. Midden- Nederland 1 maart 2017, ECLI:NL:RBMN E:2017:1118	Secundaire	De werkgever heeft sinds dat hij is aangesloten aan een cao verhoogde personeelslaste n. Met het oog op continuïteit van de onderneming en harmonisatiepr oces wil hij zijn onderneming zo veel mogelijk kostenneutraal doorvoeren en de bepaling uit de cao van	De partijen zijn overeengeko men dat de werkgever de premies betaald. De werknemer verliest € 191,68 netto per maand.	Collectief	Nee, geen premieverdeli ng.	Ja, maar geen sprake van een wijzigingsbedin g.	Artikel 7:611 BW. De is van oordeel dat beide gronden dezelfde uitkomst hebben. (zie ook topic artikel 7:611 BW).

		toepassing verklaren.					
Uitspraak 28: Rb. Limburg 6 februari 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:1101	Secundaire	Het naleven van beleid. De werknemer valt net als de andere werknemers ook onder de cao regelingen en het is niet mogelijk om voor hem een uitzondering te maken. Dat is niet eerlijk.	Werknemer beroept zich op 6:248 lid 2 BW, echter is sprake van 7:613 BW. De werkgever kan niet discrimineren door hem wel voordelen te laten genieten en de andere 103 werknemers niet.	Collectief	Ja, wijziging seniorenregeling.	Ja	Artikel 7:613 BW
Uitspraak 30: Gh Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:GHDH A:2020:872	Secundaire	Voorkomen belangenverstrengeling. De werknemers kunnen naast	Financieel- en emotioneel belang. De werknemers halen	Collectief	Ja, geen nevenwerkzaamheden meer verrichten.	Ja, cao en brief met wijzigingsbeding.	Artikel 7:613 BW van toepassing.

		de opsporende taken ook toezichhouden de taken hebben. De laatste jaren is een zwaardere eis gesteld aan integer handelen.	inkomsten uit deze nevenwerkzaamheden. Sommigen al meer dan 25 jaar. Ook is varen hun lust en leven.				
--	--	--	--	--	--	--	--

Uitspraak 31: Gh Arnhem-Leeuwarden 26 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3323

Uitspraak 32: Rb. Rotterdam 1 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9373

Uitspraak 10: Rb. Midden-Nederland 1 maart 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1118

Uitspraak 28: Rb. Limburg 6 februari 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:1101

Uitspraak 30: Gh Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:872

Bijlage II: Beroepsproducten

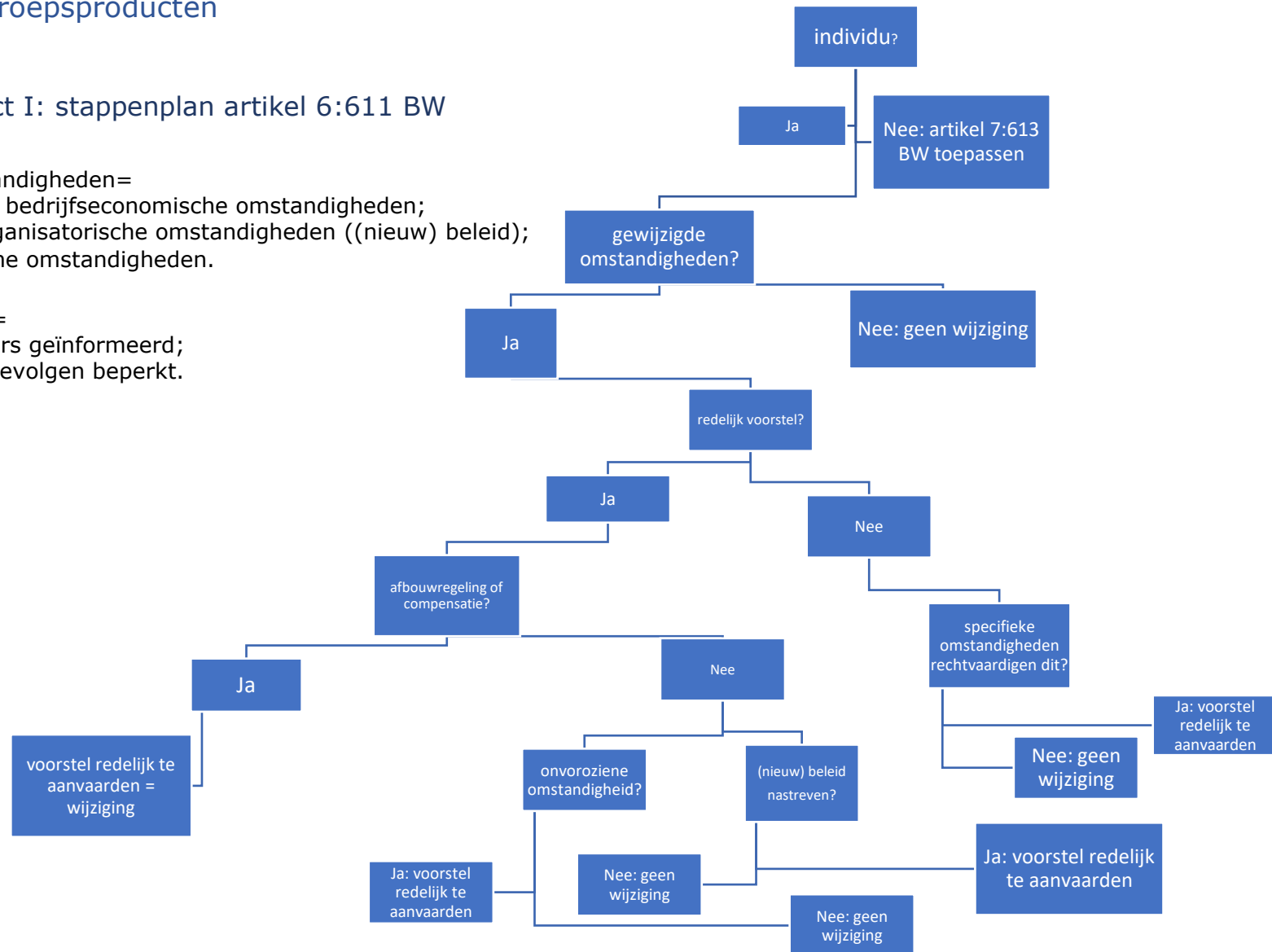
Beroepsproduct I: stappenplan artikel 6:611 BW

Gewijzigde omstandigheden=

- (nadelige) bedrijfseconomische omstandigheden;
- bedrijfsorganisatorische omstandigheden ((nieuw) beleid);
- onvoorziene omstandigheden.

Redelijk voorstel=

- werknemers geïnformeerd;
- nadelige gevolgen beperkt.



Beroepsproduct II: stappenplan artikel 7:613 BW

Zwaarwichtig belang=
gewijzigde omstandigheden:

- bedrijfseconomische omstandigheden;
- bedrijfsorganisatorische omstandigheden ((nieuw) beleid);
- OR heeft ingestemd met de wijziging.

Nadelige gevolgen beperkt=

- afbouwregeling;
- compensatie.

