

Wijzigen van arbeidsvoorwaarden in crisis tijd

*Advisering werkgevers in geval van eenzijdige wijziging
arbeidsvoorwaarden ten tijde van economische crisis*

7 januari 2013 te 's-Hertogenbosch

Naam organisatie | Van Kessel Bedrijfs Juridisch Advieskantoor B.V.

Naam schrijver | Lonneke Stoots, 2027229

Wijziging van arbeidsvoorwaarden in crisistijd

Advisering werkgevers in geval van wijziging arbeidsvoorwaarden ten tijde van economische crisis

7 januari 2013 te 's-Hertogenbosch

Naam schrijver | Lonneke Stoots

Naam opdrachtgever | Van Kessel Bedrijfs Juridisch Advieskantoor B.V.

Classificatie | Persoonlijk

Studentennummer | 2027229

Locatie van de opleiding | Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg

Afstudeerperiode | Najaar 2012 / 2013

Naam afstudeerorganisatie | Van Kessel Bedrijfs Juridisch Advieskantoor B.V.

Naam afstudeermentor | de heer mr. M.P.H.M. van Kessel

Naam afstudeerdocenten | meneer mr. A.J.M. van Dooren/mevrouw mr. M.J. Duijs-Bomhof

Voorwoord

Zo, het werk zit erop. Het onderzoek is afgerond en de scriptie is geschreven. In het kader van de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg heb ik ten behoeve van Van Kessel Bedrijfs Juridisch Advieskantoor een onderzoeksrapport opgesteld. Het onderzoeksrapport is geschreven ter attentie van de heer mr. M.P.H.M. van Kessel.

De aanleiding voor dit onderzoeksrapport is de economische crisis en de maatregelen die de werkgever kan nemen om de kosten te reduceren, zoals het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden. De doelgroep zijn de huidige en de nieuwe Midden- en Klein Bedrijf klanten van Van Kessel Bedrijfs Juridisch Advieskantoor B.V. Het advies wat voortvloeit uit het onderzoek geeft Van Kessel Bedrijfs Juridisch Advieskantoor B.V. een antwoord op de vraag welke juridische mogelijkheden de werkgever heeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen als gevolg van de economische crisis.

Allereerst wil ik de heer Van Kessel bedanken, mijn afstudeerbegeleider. Dankzij zijn vertrouwen en begeleiding heb ik de kans gekregen om de afgelopen afstudeerperiode een onderzoek uit te mogen voeren voor zijn kantoor. Daarnaast ben ik de heer Van Kessel zeer dankbaar dat hij mij de mogelijkheid heeft geboden om mijn opleiding succesvol af te kunnen ronden bij zijn kantoor.

Ook wil ik mevrouw J.M.N. van Beers bedanken. Haar manier van begeleiden en enthousiasme hebben me zeer gesteund de afgelopen tijd tijdens het schrijven van de scriptie. Mede dankzij haar hulp heb ik het onderzoek een persoonlijke draai kunnen geven door het uitzetten van een praktijkonderzoek. De andere collega's van de stageorganisatie wil ik graag bedanken voor hun steun, dankzij de motiverende en opbeurende gesprekken kreeg ik steeds meer vertrouwen in het onderzoek.

Langs deze weg wil ik ook de klanten van Van Kessel Bedrijfs Juridisch Advieskantoor B.V. bedanken voor de tijd en moeite die zij hebben genomen om deel te nemen aan het praktijkonderzoek. Dankzij hun medewerking heeft de scriptie een persoonlijk tintje gekregen.

Tot slot en zeker niet op de laatste plaats wil ik mijn lieve familie en vrienden bedanken. Dankzij hun steun, vertrouwen en inspiratie heb ik mezelf vast kunnen bijten in de studie en de opleiding succesvol af kunnen ronden.

Voor nu rest mij niets anders meer dan u veel plezier te wensen met het lezen van deze scriptie.

Lonneke Stoots.

's-Hertogenbosch, januari 2013

Inhoudsopgave |

	Pagina
Samenvatting	5
1. Inleiding	6
1.1 Probleembeschrijving	6
1.2 Centrale vraag	6
1.3 Doelstelling	7
1.4 Methoden van onderzoek	7
1.5 Opbouw scriptie	7
2. Het juridisch kader	9
2.1 Arbeidsvoorwaarden	9
2.2 Wijzigen arbeidsvoorwaarden	10
2.2.1 Schriftelijk wijzigingsbeding	11
2.2.2 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap op grond van artikel 7:611 BW	13
2.2.3 Redelijkheid en billijkheid op grond van artikel 6:248 lid 2 BW	14
2.2.4 Onvoorziene omstandigheden op grond van artikel 6:258 BW	15
2.3 Individuele en collectieve wijziging	16
2.4 Conclusie	17
3. Zwaarwegend belang werkgever	19
3.1 Schriftelijk wijzigingsbeding	19
3.2 Intrekken of wijzigen arbeidsvoorwaarden	19
3.3 Zwaarwegend belang	20
3.4 Relevante bijkomende omstandigheden	22
3.4.1 Het aanbieden van een overgangsregeling	22
3.4.2 Wetswijziging en CAO	24
3.4.3 De rol van de ondernemingsraad	25
3.5 Onderscheid in arbeidsvoorwaarden	27
3.6 Conclusie	28
4. Economische crisis	30
4.1 Praktijkonderzoek	30
4.2 Voorgenomen wijzigingen vanuit de praktijk	32
4.2.1 Wijziging arbeidsduur	32
4.2.2 Bonusregeling	33
4.2.3 Leaseautoregeling	34
4.2.4 Overuren	35
4.2.5 Reiskostenvergoeding	35
4.3 Jurisprudentie	36
4.4 Conclusie	39
5. Conclusies en aanbevelingen	40
5.1 Conclusies	40
5.2 Aanbevelingen	42
Evaluatie	45
Bronnenlijst	46
Bijlagen	
Bijlage 1 Praktijkonderzoek	1

Samenvatting |

Als gevolg van de economische crisis merken ondernemers vooral een daling van de omzet en afname van de vraag naar producten en diensten. Ze besluiten maatregelen te treffen om de economische crisis het hoofd te kunnen bieden. Deze maatregelen kunnen inhouden het uitstellen van investeringen of het reduceren van personeelskosten door de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Deze scriptie bevat een onderzoek naar welke juridische mogelijkheden de werkgever heeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen ten tijde van de economische crisis. De aanleiding voor dit onderzoek zijn de vragen van verschillende werkgevers over de juridische mogelijkheden met betrekking tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Zij vragen zich af of ze als gevolg van de economische crisis de arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen wijzigen.

Om een antwoord te kunnen geven op de centrale vraag wordt de toepasselijke literatuur, jurisprudentie en wetgeving geraadpleegd. De resultaten die voortvloeien uit het onderzoek zijn als volgt.

Bij een individuele eenzijdige wijziging wordt door de rechter criteria gehanteerd die voortvloeien uit het Taxi Hofman/ Van der Lely-arrest en het Mammoet-arrest. Ten eerste dient beoordeeld te worden of er sprake is van gewijzigde omstandigheden op de werkvloer, die aanleiding geven voor het doen van een voorstel tot een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Ten tweede moet er sprake zijn van een redelijke voorstel richting de werknemer. En als derde wordt er beoordeeld of het voorstel van de werkgever in alle redelijkheid van de werknemer kan worden geleverd. Of er sprake is van een redelijk voorstel hangt af van alle omstandigheden van het geval en dient het voorstel te passen in het kader van goed werkgeverschap. Iedere situatie dient afzonderlijk bekeken en beoordeeld te worden.

Bij een collectieve wijziging en een overeengekomen schriftelijk wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW, wordt de criteria gehanteerd die volgen uit het genoemde wetsartikel. Er moet sprake te zijn van een objectief zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever om de eenzijdige wijziging mogelijk te kunnen maken. Een zwaarwegend belang kan bestaan uit zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische waaronder een noodzakelijke reorganisatie of uniformering van de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming. De relevante bijkomende omstandigheden, zoals de instemming van de ondernemingsraad en het aanbieden van een overgangsregeling, spelen een belangrijke rol bij de beoordeling of er sprake is van een zwaarwegend belang.

Indien geen schriftelijk wijzigingsbeding is overeengekomen, kan er een beroep worden gedaan op artikel 6:248 lid 2 BW. Wanneer de werkgever zich beroept op dit artikel, zal de rechter beoordelen of er sprake is van onaanvaardbaarheid bij het voortzetten van de ongewijzigde situatie. Tot slot kan de werkgever als laatste redmiddel een beroep doen onvoorziene omstandigheden op grond van artikel 6:258 BW. Er moet dan sprake zijn van een uitzonderlijke situatie die niet voor rekening van de werkgever komt en onvoorzienbaar is. Deze laatste mogelijkheid tot wijzigen geldt als laatste redmiddel voor individuele en collectieve wijzigingen.

Aanbevolen wordt om eerst in overleg te gaan met de werknemer om overeenstemming te bereiken. Gebruik altijd de criteria die voortvloeien uit het Taxi Hofman/ Van der Lely-arrest en het Mammoet-arrest om het voorstel meer daadkracht te geven. Daarnaast geeft de economische crisis op zichzelf niet de bevoegdheid om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Er dient gemotiveerd aangetoond worden dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden, waardoor het voortzetten van de ongewijzigde arbeidsvoorwaarden niet van de werkgever kan worden geleverd. Aanbevolen wordt om de argumenten te motiveren middels cijfers, feiten en voorbeelden, waarbij de financiële noodzaak bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden gezien moet worden als tijds noodzakelijke maatregelen om de onderneming gezond te kunnen houden. Indien door de eenzijdige wijziging eventuele gedwongen ontslagen of een faillissement kan worden voorkomen, kan het zwaarwegend belang sneller worden aangenomen.

Hoofdstuk 1| Inleiding

1.1 Probleembeschrijving

In 2007 werden de eerste tekenen van de economische crisis zichtbaar. Amerikaanse banken hebben in het verleden te veel risico's genomen bij het verstrekken van hypotheeklen. De banken verkochten veel te hoge hypotheeklen aan financieel te zwakke huizenkopers. Vervolgens konden deze huizenkopers de rekening niet (meer) betalen. Hierdoor kwamen de banken uiteindelijk ook in de problemen. Dit heeft geleid tot minder kredietverstrekking tussen banken onderling, minder consumptie, minder bedrijfsinvesteringen en een instortende wereldhandel.¹

Eind 2008 is de crisis voor het eerst merkbaar in Europa. Anno 2012 merkt iedereen wereldwijd de gevolgen van de economische crisis. Ondernemers merken vooral een daling van de omzet en afname van de vraag naar producten en diensten. Ze besluiten maatregelen te nemen om de crisis het hoofd te bieden. Deze maatregelen kunnen betrekking hebben op het uitstellen van investeringen of het reduceren van personeelskosten door middel van het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

Ook voordat de economische crisis intrad hadden verschillende werkgevers vragen over het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. De omstandigheden waaronder de werkgever en de werknemer de arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen veranderen steeds, waardoor het voor de werkgever wenselijk kan zijn dat de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd. Vooral tijdens de economische crisis neemt deze wens alleen maar toe. Door het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden kan de werkgever de personeelskosten reduceren en hierdoor eventuele gedwongen ontslagen of een dreigend faillissement voorkomen.

Verschiedende werkgevers wendden zich tot Van Kessel Bedrijfs Juridisch Advieskantoor B.V. (hierna: Van Kessel BJA) om advies in te winnen over het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Zij vragen zich af wat de mogelijkheden zijn om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen en met welke aspecten er rekening moet worden gehouden. Daarnaast vragen zij zich af of de economische crisis voldoende reden is om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Van Kessel BJA is gespecialiseerd in de juridische advisering van ondernemingen uit het Midden- en Klein Bedrijf (hierna: MKB). Het kantoor werkt als huisjurist op afroepbasis voor bedrijven, die bijvoorbeeld zelf geen jurist in huis hebben en te maken krijgen met een juridisch probleem. Daarnaast biedt het kantoor ook op contractbasis haar diensten aan. Tijdens de juridische advisering wordt rekening gehouden met de commerciële, fiscale en financiële belangen van de bedrijfsvoering.² Van Kessel BJA onderscheidt zich van de advocatuur, omdat de werkwijze gericht is op preventie en niet op het procederen. Deze scriptie helpt Van Kessel BJA tijdens de juridische advisering van de werkgevers en geeft de bestaande en nieuwe MKB-klienten van Van Kessel BJA een antwoord op de vragen met betrekking tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

1.2 Centrale vraag

Om dit onderzoek uit te kunnen voeren is het van belang dat er een hoofdvraag wordt geformuleerd waarop de uitkomst van het onderzoek een antwoord zal geven.

De centrale vraag van dit onderzoek luidt: *'Onder welke juridische voorwaarden mag de werkgever ten tijde van een economische crisis de arbeidsvoorwaarden van de werknemer eenzijdig wijzigen?'*

¹ <www.rijksoverheid.nl> ontstaan schulden crisis.

² <www.vankessel-bja.nl> bedrijfsprofiel.

1.3 Doelstelling

Een doelstelling wordt geformuleerd om helder aan te geven wat het gewenste eindresultaat is van het onderzoek voor de scriptie.

De doelstelling van dit onderzoek is om op 7 januari 2013 een onderzoeksrapport aan te leveren waarin Van Kessel BJA wordt geadviseerd over de juridische voorwaarden waaronder de werkgever eenzijdig de arbeidsvoorwaarden mag wijzigen als gevolg van de economische crisis. Van Kessel BJA kan dan in de toekomst met dit advies zijn cliënten hierover uitgebreid adviseren.

Om een antwoord te kunnen geven op de centrale vraag zijn er een aantal deelvragen geformuleerd die fungeren als hulpvragen tijdens dit onderzoek.

1. Wat is de juridische basis voor het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden?
 - 1.1: Wat is het verschil tussen wel of geen overeengekomen wijzigingsbeding op grond van artikel 7:613 BW in de arbeidsovereenkomst?
 - 1.2: Wat is het verschil tussen een individuele of een collectieve wijziging van de arbeidsvoorwaarden?
2. In hoeverre mag de werkgever de arbeidsvoorwaarden wijzigen?
 - 2.1: Wat is het verschil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden?
3. Moet de werknemer zonder meer akkoord gaan met de wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever? Wat zijn de rechten en plichten van een werknemer in deze situatie?
4. Welke rol speelt de ondernemingsraad bij een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden?
5. Is een wetswijziging voldoende reden voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen?
6. Wordt de economische crisis gezien als een zwaarwegend belang voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen?

1.4 Methoden van onderzoek

Om er voor te zorgen dat aan het einde van het onderzoek een antwoord kan worden gegeven op de centrale vraag, zal er volgens bepaalde manieren onderzoek moeten worden verricht. Tijdens het onderzoek is er sprake geweest van deskresearch. Daarbij zijn voornamelijk bestaande bronnen geraadpleegd, zoals de wet- en regelgeving, jurisprudentie, artikelen, documenten en juridische tijdschriften.

Om relevante informatie te verzamelen en kennis te verwerven zal een inhoudsanalyse worden toegepast ten behoeve van het onderzoek. Door deze methoden te hanteren wordt de relevante informatie zorgvuldig geselecteerd, geordend en geïnterpreteerd. In de eerste weken van de onderzoeksperiode is dan ook veel gelezen over dit arbeidsrechtelijk onderwerp.

Daarnaast is er een klein praktijkonderzoek gehouden onder de klanten van de stageorganisatie om te kijken wat er speelt in de praktijk op het gebied van het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Hiervoor is er gebruikt gemaakt van een eenvoudige casestudy. Er zijn een aantal vragen gesteld aan de klanten van Van Kessel BJA om een beeld te kunnen krijgen van de praktijk.

In de eerste weken van de onderzoeksperiode is een onderzoeksplan opgesteld die verder uitgewerkt is in de onderzoeksopzet. Door het opstellen van de onderzoeksopzet werden de grote lijnen zichtbaar van het onderzoek. Hier is verder op voort gebouwd met als eind resultaat: de scriptie.

1.5 Opbouw scriptie

De opbouw van de scriptie volgt in logische stappen op de centrale vraag.

In het volgende hoofdstuk wordt het juridisch kader weergegeven met betrekking tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

Onder andere komen in dit hoofdstuk de verschillende wijzigingstechnieken naar voren en wordt het verschil tussen een individuele of een collectieve wijziging behandeld. Dit hoofdstuk is een belangrijk begin van de scriptie. Het moet eerst duidelijk zijn welke juridische mogelijkheden de werkgever heeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, alvorens hij over kan gaan tot het daadwerkelijk eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de term 'zwaarwegend belang' onderzocht. Hiervoor wordt de toepasselijke literatuur en jurisprudentie geraadpleegd om te kunnen beoordelen wanneer er sprake is van een zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever. Onder andere wordt de rol van de ondernemingsraad besproken en er wordt gekeken naar een overgangsregeling en wetswijzigingen. Daarbij wordt verschillende jurisprudentie geraadpleegd en beoordeeld.

Dit hoofdstuk vormt een belangrijk onderdeel in het onderzoek naar een antwoord op de centrale vraag, omdat vanuit de wet niet duidelijk wordt gedefinieerd wat een zwaarwegend belang inhoudt. Aan de hand van de betekenis van de term 'zwaarwegend belang' kan in het volgende hoofdstuk verder worden ingegaan op de economische crisis.

Tot slot wordt in hoofdstuk 4 een koppeling gemaakt met de praktijk en wordt er gekeken naar wat de werkgevers zouden willen wijzigen of hebben gewijzigd als gevolg van de economische crisis. Naar aanleiding van dit hoofdstuk is een klein praktijkonderzoek gehouden onder de klanten van Van Kessel BJA om te kunnen beoordelen wat de werkgevers willen wijzigen. Daarnaast is de praktijk in dit hoofdstuk gekoppeld aan de jurisprudentie om te beoordelen of de economische crisis als zwaarwegend belang kan worden aangemerkt bij het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk 2| Het juridisch kader

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst spelen de omstandigheden van dat moment, zoals de financiële positie van de werkgever en de omstandigheden op de arbeidsmarkt, een belangrijke rol. De arbeidsovereenkomst brengt rechten en plichten met zich mee voor zowel de werkgever als de werknemer. In een arbeidsovereenkomst worden onder andere afspraken gemaakt met betrekking tot de hoogte van het loon, arbeidsuren en eventuele vergoedingen, ook wel de arbeidsvoorwaarden genoemd.³ De omstandigheden waaronder de arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen kunnen veranderen, waardoor het wenselijk is dat de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd. In dit hoofdstuk worden de mogelijkheden weergegeven met betrekking tot het wijzigen van arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden waaronder wijzigingen kunnen plaatsvinden. Er wordt gekeken naar de toepasselijke wet- en regelgeving en de daarbij behorende jurisprudentie.

2.1 Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden kunnen zowel mondeling als schriftelijk worden overeengekomen. Het is echter verstandig om de overeengekomen afspraken zo goed mogelijk schriftelijk vast te leggen, zodat de overeengekomen rechten en plichten vast liggen. Daarnaast kan er ook een Collectieve Arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) of een personeelsreglement van toepassing zijn. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst wordt er soms geen rekening gehouden met bepaalde onvoorziene omstandigheden die zich kunnen voordoen tijdens de duur van het dienstverband, dit kan voorkomen aan zowel de kant van de werkgever als van de werknemer. Wanneer de omstandigheden wijzigen, kan het wenselijk zijn dat de arbeidsvoorwaarden gewijzigd worden.⁴ Aan de kant van de werkgever valt te denken aan de economische crisis, de werkgever kan besluiten om de bedrijfsstructuur te herinrichten. Aan de kant van de werknemer kunnen er bijvoorbeeld wijzigingen optreden in de familiesfeer, waardoor het voor de werknemer wenselijk wordt dat de arbeidstijden aangepast worden.

Om te kunnen bepalen op welke manier het juridisch mogelijk is om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen, dient de definitie van het begrip arbeidsvoorwaarden te worden achterhaald. De wetgever heeft hiervoor geen duidelijke definitie gegeven. In de praktijk worden onder arbeidsvoorwaarden de voorwaarden verstaan waaronder het werk wordt verricht zoals loon, vakantiedagen, werktijden, leaseauto en reiskostenvergoeding.⁵ Ook bepaalde voorwaarden die niet overeen zijn gekomen, schriftelijk noch mondeling, maar wel worden toegepast in de praktijk, kunnen toch onderdeel worden of zijn van de arbeidsovereenkomst.⁶ Dit heeft te maken met constant gebruik van bepaalde arbeidsvoorwaarden, waardoor er voor de werknemer een verworven recht ontstaat of is ontstaan. Een voorbeeld van een verworven recht is het jaarlijks uitkeren van een bonus. Als de winstuitkering niet schriftelijk is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, maar wel met enige regelmaat wordt uitgekeerd, kan dit een verworven recht worden en dus onderdeel gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst.

In de praktijk wordt onderscheid gemaakt tussen primaire, secundaire en in enkele gevallen tertiaire arbeidsvoorwaarden.⁷ Onder primaire arbeidsvoorwaarden wordt onder andere het loon verstaan, dat op afgesproken tijden wordt uitbetaald aan de werknemer, alsmede de werktijden. De wettelijke verplichte vakantietoeslag van ten minste 8% per jaar is hier een onderdeel van op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.⁸

³ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.165.

⁴ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.165.

⁵ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.84.

⁶ Hof 's-Hertogenbosch 1 april 2003, JAR 2003,128.

⁷ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.84.

⁸ <www.arbeidsrechter.nl> arbeidsvoorwaarden.

Het gebruik van een leaseauto en een reiskostenvergoeding zijn voorbeelden van secundaire arbeidsvoorwaarden.⁹

Tertiaire arbeidsvoorwaarden zijn de zogenoemde bedrijfsfaciliteiten die de werkgever ter beschikking stelt aan zijn werknemers.¹⁰ Voorbeelden hiervan zijn een goede kantoorruimte, kinderopvang op de werkplek, congressen organiseren en het kerstpakket.

2.2 **Wijzigen arbeidsvoorwaarden**

Contract is contract geldt als algemene hoofdregel voor het gehele overeenkomstenrecht.¹¹

Met andere woorden: partijen zijn gebonden aan de inhoud van de door hen overeengekomen arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt echter gezien als een dynamische overeenkomst. Dit houdt in dat onder andere het periodieke loon en de functie (door promotie) regelmatig door de jaren heen kunnen veranderen. Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden levert in de regel geen problemen op, indien beide partijen instemmen met de inhoud van de wijziging.¹²

De werkgever dient eerst een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden richting de werknemer te doen om overeenstemming te bereiken. De werknemer moet daarna de tijd krijgen om op dit voorstel te kunnen reageren, de werkgever kan hiervoor een bepaalde termijn stellen waarbinnen hij een antwoord wil hebben van de werknemer. Wanneer de werknemer instemt met het voorstel dan is de nieuwe arbeidsvoorwaarde van toepassing, als hij niet instemt dan is de nieuwe arbeidsvoorwaarde in beginsel niet van toepassing. De werkgever mag instemming van de individuele werknemer niet snel aannemen, ook niet wanneer een grote groep werknemers eerder al akkoord is gegaan met de voorgestelde wijziging.¹³ In een arrest van de Hoge Raad werd besloten dat de werkgever er slechts op mag vertrouwen dat de individuele werknemer heeft ingestemd met de wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden die voor hem een verslechtering inhoudt, indien de inhoud van die wijziging de werknemer duidelijk is gemaakt en er op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer mag worden aangenomen dat deze welbewust met die wijziging heeft ingestemd.¹⁴ Hieruit blijkt dat het moet gaan om een verklaring en/of gedraging van de werknemer die op geen enkele andere manier geïnterpreteerd kan worden. De werkgever kan aan de werknemer ondertekening van een schriftelijk stuk vragen, waarin de werknemer verklaart dat hij er bekend mee is dat hij akkoord gaat met de wijziging.¹⁵

Indien de werkgever een voorstel doet tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en deze wijziging houdt in dat de overeengekomen arbeidsvoorwaarden worden verslechterd, dan zal de werknemer niet snel instemmen met het voorstel. Een werknemer zal de werkgever zo lang mogelijk aan de overeengekomen arbeidsvoorwaarden houden.

Het belang van de werknemer om de overeengekomen arbeidsvoorwaarden in stand te houden is in veel gevallen dermate groot, dat de werkgever in slechts uitzonderlijke gevallen mag overgaan tot het, in voor de werknemer negatieve zin, eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Te denken valt aan vermindering van de arbeidsuren of het verlagen van vergoedingsregelingen.¹⁶

Wanneer de werknemer niet instemt met het voorstel tot wijziging, bestaan er dus toch een aantal mogelijkheden voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

⁹ <www.rijksoverheid.nl> wat zijn arbeidsvoorwaarden?

¹⁰ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.84.

¹¹ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.85.

¹² D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.165.

¹³ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.165.

¹⁴ HR 12 februari 2010, RAR 2010,52.

¹⁵ <www.arbeidsrechter.nl> veranderen loon en onkostenvergoeding.

¹⁶ <www.arbeidsrechter.nl> veranderen loon en onkostenvergoeding.

De werkgever kan de arbeidsvoorwaarden eenzijdig proberen te wijzigen op grond van:

- Een schriftelijk wijzigingsbeding op grond van artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW);
- Een beroep op goed werknemer- /werkgeverschap op grond van artikel 7:611 BW;
- Een beroep op redelijkheid en billijkheid op grond van artikel 6:248 lid 2 BW;
- Een beroep op onvoorziene omstandigheden op grond van artikel 6:258 BW.

In deze scriptie zal niet ingegaan worden op de wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werknemer. Alleen de positie van de werkgever wanneer de werknemer niet instemt met het voorstel van de werkgever, zal worden uitgewerkt. In de volgende paragrafen worden de verschillende manieren uitgewerkt en toegelicht.

2.2.1 **Schriftelijk wijzigingsbeding**

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst maken de werkgever en de werknemer afspraken met betrekking tot de inhoud van een arbeidsovereenkomst. De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding opnemen. Het wijzigingsbeding kan opgenomen worden aan het begin van de arbeidsovereenkomst, maar kan ook gedurende de looptijd van het dienstverstand worden toegevoegd.

Een eenzijdig wijzigingsbeding is een beding waarbij de werkgever met de werknemer schriftelijk overeenkomt dat de werkgever zich het recht voorbehoudt bepaalde of alle arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.¹⁷ Het eenzijdig wijzigingsbeding vindt zijn grondslag in artikel 7:613 BW. Dit artikel luidt:

*'De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken'.*¹⁸

Een schriftelijk wijzigingsbeding moet in ieder geval worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst zelf, of er dient een schriftelijk wijzigingsbeding in de CAO of in het personeelsreglement opgenomen te worden waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen.¹⁹

Het doel van het schriftelijk wijzigingsbeding is om een eenzijdige wijziging mogelijk te maken zonder de toestemming van de werknemer en twee tegengestelde belangen met elkaar te herenigen.²⁰ Daarbij dient steeds een belangenafweging te worden gemaakt tussen de belangen van de werkgever en de werknemer. Het belang van de werkgever bij wijziging dient zwaarder te wegen dan het belang van de werknemer om de situatie ongewijzigd voort te zetten. Het wijzigen middels een schriftelijk wijzigingsbeding gebeurt veelal voor collectieve wijzigingen. Dit komt duidelijk naar voren in de achterliggende gedachte van het wetsartikel²¹ en het Mammoet-arrest²². Enerzijds wordt het belang van de werknemer beschermd, bescherming tegen de mogelijkheid dat de werkgever zonder toestemming de arbeidsvoorwaarden wijzigt. Anderzijds heeft de werkgever een belang bij een collectieve bepaling in de arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever iedere werknemer afzonderlijk om toestemming zou moeten vragen, is dat kostbaar en tijdrovend.

Het kost voor de werkgever relatief weinig moeite om het wijzigingsbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst en ter ondertekening voor te leggen aan de werknemer, daarom heeft de wetgever een aantal strikte voorwaarden gesteld aan het gebruik van het beding.

¹⁷ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.89.

¹⁸ Artikel 613 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

¹⁹ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.89.

²⁰ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.166.

²¹ *Kamerstukken II* 1996/97, 24 615, nr. 9, p.31.

²² HR 11 juli 2008, *JAR* 2008,204.

Het beding geeft de werkgever niet zomaar het recht om de arbeidsvoorwaarden op een later tijdstip te wijzigen, hiervoor gelden twee voorwaarden:

- Het beding dient schriftelijk overeen te zijn gekomen met de werknemer. Zoals hiervoor vermeld kan het schriftelijk beding opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst, maar ook in de CAO of in een personeelshandboek dat van toepassing is verklaard op de arbeidsovereenkomst. Deze regel blijkt uit de rechtspraak waarin de Hoge Raad een oordeel geeft over het schriftelijkheidsvereiste van het eenzijdig wijzigingsbeding.²³ In deze zaak ging het om een kleine groep werknemers, waarbij een collectieve winstuitkering vanuit het personeelsreglement van toepassing was verklaard in de arbeidsovereenkomst middels een incorporatiebeding. De winstuitkeringsregeling bevatte een eenzijdig wijzigingsbeding. Vanwege tegenvallende bedrijfsresultaten besloot de werkgever de regeling eenzijdig te wijzigen. De werknemers stelden zich op het standpunt dat het wijzigingsbeding niet individueel schriftelijk was overeengekomen, waardoor het beding niet rechtsgeldig was. De Hoge Raad oordeelde dat: *‘Wanneer een eenzijdig wijzigingsbeding betrekking heeft op het wijzigingen van arbeidsvoorwaarden die zijn opgenomen in dezelfde regeling als die waarin het beging is opgenomen, aan de eis van schriftelijkheid is voldaan. Het is ook mogelijk om het eenzijdig wijzigingsbeding op te nemen in een collectieve regeling’*.²⁴ In de praktijk betekent dit dat een schriftelijk wijzigingsbeding die is neergelegd in een collectieve regeling, waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen, ook voldoet aan de eis van schriftelijkheid van dit wetsartikel. Voor de geldigheid van het schriftelijk wijzigingsbeding is dus niet vereist dat het in de individuele arbeidsovereenkomst zelf is opgenomen.

- Daarnaast dient de werkgever een objectief aantoonbaar zwaarwichtig belang te hebben tegenover de werknemer bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Objectief aantoonbaar betekent dat in de praktijk een feitelijke omstandigheid zich voor moet doen waarin de voorzetting van de ongewijzigde arbeidsvoorwaarden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever gevegd kan worden. Een werkgever kan er voor kiezen om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen wanneer door tegenvallende bedrijfsresultaten als gevolg van de economische crisis een faillissement dreigt. Het belang van de werkgever dient bij een voorstel tot wijziging zwaarder te wegen dan het belang van de werknemer, zodat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid hiervoor moet wijken.²⁵ Het gaat hier om het belang van de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen en het belang van de werknemer bij het in stand houden van de ongewijzigde omstandigheden. De werkgever dient aan te tonen dat er sprake is van dergelijke omstandigheden dat het voortzetten van de ongewijzigde regeling van arbeidsvoorwaarden, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid, voor hem onaanvaardbaar is.²⁶ Voor de gronden om vast te stellen wanneer er sprake is van zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, wordt verwezen naar hoofdstuk 3.

Soms bevat de arbeidsovereenkomst een schriftelijk wijzigingsbeding, zoals hierboven uitgewerkt.

Toch bestaan er ook arbeidsovereenkomsten waarin geen schriftelijk wijzigingsbeding is opgenomen, dit betekent niet dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig kan wijzigen. De werkgever kan zich dan beroepen op andere artikelen uit de wet. In de volgende paragrafen worden de andere mogelijkheden besproken.

²³ HR 18 maart 2011, JAR 2011,108.

²⁴ HR 18 maart 2011, JAR 2011,108.

²⁵ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.166.

²⁶ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.167.

2.2.2 **Goed werkgeverschap en goed werknemerschap op grond van artikel 7:611 BW**

Zoals reeds vermeld, kan de werkgever ook op andere manieren de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen. Er kunnen zich bijzondere omstandigheden voordoen, waardoor er van de werknemer kan worden verlangd dat hij toch instemt met het voorstel tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever kan de arbeidsvoorwaarden ook eenzijdig wijzigen met een beroep op goed werknemerschap op grond van artikel 7:611 BW. Dit wetsartikel kent subjectieve begrippen: goed werknemer- en goed werkgeverschap. Iedereen heeft zijn eigen opvattingen met betrekking tot goed werknemerschap. Daarom dient er in elke situatie een belangenafweging van beide partijen plaats te vinden en geldt het wetsartikel veelal voor individuele wijzigingen.

De Hoge Raad heeft inhoud gegeven aan artikel 7:611 BW bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden in het arrest Taxi Hofman/Van der Lely en later aangevuld in het Mammoet-arrest.

In arrest Taxi Hofman/Van der Lely ging het om een werknemer (Van der Lely) die werkzaam was als taxichauffeur bij het bedrijf Taxi Hofman.²⁷ Na een periode van ziekte ging hij weer aan het werk. Hij kreeg van de werkgever een passende functie aangeboden en de werknemer accepteerde deze functie. Hij ging voor 19 uur per week administratief werk verrichten en voor 6 uur werd hij centralist. Daarna werd de werknemer weer ziek, de dochter van de baas nam toen het administratieve werk op zich. Nadat de werknemer terugkeerde van zijn ziekteperiode, had het bedrijf een reorganisatie doorgemaakt. De oude functie van de werknemer was vervuld en de werkgever wilde de werknemer weer terug als taxichauffeur. Nadat de werknemer was goedgekeurd en geschikt werd bevonden om weer op de taxi te rijden, stelde de werkgever voor om de werknemer voor 6 uur als centralist te laten werken en de rest als taxichauffeur te werken. De werknemer weigerde dit en beriep zich op de inmiddels voor hem geldende arbeidsvoorwaarden als administratief medewerker en centralist.²⁸

De Hoge Raad oordeelde dat de werknemer in het algemeen positief in moet gaan op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met de gewijzigde omstandigheden op het werk en dergelijke voorstellen alleen mag weigeren wanneer aanvaarding onder de gegeven omstandigheid niet van de werknemer kan worden gevergd.²⁹ De uitspraak is een uitwerking van het beginsel van goed werkgever- en goed werknemerschap op grond van artikel 7:611 BW. Dit artikel luidt: *'De werkgever en werknemer zijn verplicht zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen'*.³⁰ Hieruit blijkt dus dat de werknemer niet zomaar elk voorstel van de werkgever tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden mag afwijzen.

Deze uitspraak had als gevolg voor de praktijk dat er een dubbele redelijkheidstoets uit voort vloeide met twee stappen:

1. Verplichting van de werknemer zich als goed werknemer te gedragen brengt mee met zich mee dat de werknemer moet ingaan op redelijke voorstellen van de werkgever
2. Tenzij dit redelijkerwijs niet van de werknemer gevergd kan worden

De dubbele redelijkheidstoets houdt in dat er van de werkgever wordt verlangd dat hij jegens de werknemer een redelijk voorstel doet en dat van de werknemer aanvaarding van het voorstel in redelijkheid kan worden gevergd.³¹

In een latere uitspraak van de Hoge Raad werd de lijn van Taxi Hofman/Van der Lely verder uitgewerkt in het Mammoet-arrest.³²

²⁷ HR 26 juni 1998, JAR 1998,199.

²⁸ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.86.

²⁹ HR 26 juni 1998, JAR 1998,199.

³⁰ Artikel 611 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

³¹ P. Kruit, S.M. Rosier & E.M.Y.S. Sorensen, 'Het eenzijdig wijzigingsbeding', in: J.H. Even e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen* (Themabundel TAP), Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 55.

In arrest ging het om een werknemer (Stoof) die in 1998 technisch directeur werd bij Mammoet. Werknemer en werkgever komen overeen dat de werknemer 'director' zal worden van een nieuwe vestiging. In 2000 verkoopt de aandeelhouder van Mammoet de aandelen aan een ander bedrijf. Tegen de werknemer wordt op dat moment aangegeven dat zijn contractuele positie in geen enkel opzicht wordt aangetast of beïnvloed door de beoogde verkoop. In augustus 2000 krijgt de werknemer de positie toegewezen als adviseur van de directeur en daarnaast moest de werknemer op een andere plek in Nederland gaan werken. De werknemer weigerde het voorstel tot functiewijziging te accepteren en is daarna niet meer op het werk verschenen. De Hoge Raad voegde aan het arrest Taxi Hofman/Van der Lely een derde redelijkheidstoets toe, namelijk dat de werkgever, bij gewijzigde omstandigheden op het werk, als goed werkgever voldoende aanleiding moet kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden.³³

Uit deze uitspraak volgen drie stappen:

1. Is er sprake van gewijzigde omstandigheden op het werk (aanleiding tot voorstel)?;
2. Redelijk voorstel vanuit de werkgever;
3. Wijziging kan in redelijkheid gevegd worden van de werknemer.

Op de werkgever rust de verplichting om de gewijzigde omstandigheden te bewijzen. Dit betekende voor de praktijk dat er niet alleen sprake moet zijn van gewijzigde omstandigheden op het werk, maar dat er een redelijke aanleiding moet zijn om tot het voorstel tot wijziging te komen. Een redelijke aanleiding voor het voorstel houdt in het motief voor de wijziging, bijvoorbeeld tegenvallende bedrijfsresultaten of veranderingen binnen de onderneming. Hierbij wordt er gekeken naar de aard, noodzakelijkheid en ingrijpendheid van het voorstel jegens de werknemer. De werkgever dient na te gaan of de gedane voorstellen in het kader van goed werkgeverschap passen om te kunnen beoordelen of het voorstel redelijk is. De manier waarop de werkgever een wijziging doorvoert, bijvoorbeeld zonder overleg met de werknemer, en welke arbeidsvoorwaarden de werkgever wil wijzigen spelen een rol bij de beoordeling of een voorstel tot wijziging vanuit de werkgever redelijk is. Of de werknemer redelijkerwijs het voorstel moet aanvaarden hangt dus samen met alle omstandigheden van het geval. Een redelijk voorstel is belangrijk om de belangen van de individuele werknemer te beschermen tegen de meest onuitvoerbaar wijzigingen. Wanneer de werkgever voldoet aan bovengenoemde voorwaarden, kan hij de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen met een beroep van goed werknemerschap.

2.2.3 Redelijkheid en billijkheid op grond van artikel 6:248 lid 2 BW

Als laatste 'redmiddel' voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden zelf eenzijdig te wijzigen, is een beroep op onaanvaardbaarheid op het voorzetten van de ongewijzigde situatie. De werkgever kan hier een beroep op doen, indien hij geen schriftelijk wijzigingsbeding is overeengekomen met de werknemer (artikel 7:613 BW) en de werkgever niet voldoet aan de criteria die voortvloeien uit de redelijkheidstoets van Taxi Hofman-arrest en het Mammoet-arrest (artikel 7:611 BW).

De grondslag voor een beroep op onaanvaardbaarheid wordt gevormd door artikel 6:248 lid 2 BW: redelijkheid en billijkheid.

Dit artikel vormt een algemeen geldende regel met betrekking tot overeenkomsten, niet specifiek voor arbeidsovereenkomsten maar de werkgever kan hier wel op terug vallen. Uit de jurisprudentie blijkt dat deze manier van wijzigen van toepassing is voor groepen werknemers.³⁴

Artikel 6:248 lid 2 BW zegt dat een tussen partijen geldende regel, als gevolg van een overeenkomst, niet geldig is indien dit in de gegeven omstandigheid naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.³⁵

³² HR 11 juli 2008, JAR 2008,204.

³³ P. Kruit, S.M. Rosier & E.M.Y.S. Sorensen, 'Het eenzijdig wijzigingsbeding', in: J.H. Even e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen* (Themabundel TAP), Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 55.

³⁴ Hof Amsterdam 28 september 2010, JAR 2010,270.

³⁵ Artikel 248, tweede lid, van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek.

Dit betekent dat in principe de regel geldt "afpraak is afspraak", tenzij de instandhouding van die afspraak in alle redelijkheid leidt tot onaanvaardbare gevolgen. Een onaanvaardbaar gevolg kan zijn bijvoorbeeld het in stand houden van een bonusregeling tijdens een dreigende faillissement.

In een uitspraak van de kantonrechter te Zwolle is de rechter ingegaan op de grondslag van artikel 6:248 lid 2 BW.³⁶ De werknemer trad in 1994 in dienst bij de werkgever. Tijdens zijn dienstverband is de CAO Verzekeringsbedrijf van toepassing. In de loop der jaren wijzigt de werkgever enkele secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder de kosten van telefonie, de geschenkenregeling, premie spaarregeling en ziektekostenverzekering. De werknemer stelt dat hij niet heeft ingestemd met deze wijzigingen en vordert nakoming van zijn oude arbeidsvoorwaarden. De kantonrechter stelt vast dat een schriftelijk wijzigingsbeding, op grond van artikel 7:613 BW, ontbrak in de arbeidsovereenkomst en dat de werknemer niet heeft ingestemd met de wijzigingen. De rechter verwierp het beroep van de werkgever op het Taxi Hofman/Van der Lely arrest. In het Taxi Hofman/Van der Lely arrest had de casus te maken met gewijzigde omstandigheden, in deze zaak waren deze omstandigheden niet aanwezig volgens de rechter. Er moet dus sprake zijn van gewijzigde omstandigheden op de werkvloer wanneer de werkgever een beroep wil doen op artikel 7:611 BW. Daarom vond de kantonrechter dat er getoetst moest worden met meer terughoudendheid via artikel 6:248 lid 2 BW, omdat dit als laatste redmiddel geldt voor de werkgever om zelf de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. De kantonrechter oordeelde uiteindelijk dat de werknemer niet kon verlangen van de werkgever dat de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd werden voortgezet. Een belangrijk argument hiervoor was dat door de in het gehele bedrijf doorgevoerde wijzigingen gedwongen ontslagen konden worden voorkomen. Het in stand houden van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden zou hierdoor onaanvaardbaar zijn voor de werkgever.

De Hoge Raad heeft er herhaaldelijk op gewezen, in navolging van de wetgever, dat de rechter bij het toetsen van dit artikel een grote mate van terughoudendheid moet betrachten.³⁷ Voor de praktijk betekent dat een beroep op dit artikel een zwaardere toets kent dan de voorgenoemde mogelijkheden, omdat er sprake moet zijn van uitzonderlijke omstandigheden welke van dien aard zijn dat het onaanvaardbaar is dat de situatie ongewijzigd voort wordt gezet.

2.2.4 Onvoorziene omstandigheden op grond van artikel 6:258 BW

Tot slot kan de werkgever zich wenden tot de rechter, indien hij geen overeenstemming kan bereiken met de werknemer en hij niet bevoegd is om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De werkgever kan de rechter dan verzoeken om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen op grond van artikel 6:258 BW. Dit is geen arbeidsrechtelijk artikel, maar een algemeen geldende wetsbepaling in het vermogensrecht. Bij toepassing van dit artikel is er niet echt sprake van een eenzijdige wijziging, omdat er een rechter aan te pas moet komen om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Voorwaarde voor toepassing van dit artikel is dat er sprake moet zijn van onvoorziene omstandigheden die zondanig zijn dat het niet redelijk is om de overeenkomst met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden ongewijzigd in stand te laten en niet voor rekening komen van de werkgever.³⁸ Indien de werkgever kan bewijzen dat er sprake is van onvoorziene omstandigheden, kan de rechter besluiten dat de wijziging direct doorgevoerd wordt en de werknemer heeft zich hierbij neer te leggen.³⁹

Het verschil met artikel 7:611 BW en artikel 6:248 lid 2 BW is dat de rechter kijkt naar de redelijkheid en billijkheid van het voorstel, maar hij kan de wijziging niet doorvoeren. Doet de werkgever een geslaagd beroep op artikel 6:258 BW, dan kan de rechter besluiten dat de wijziging direct wordt doorgevoerd.

³⁶ Kantonrechter Zwolle 13 juni 2006, *JAR* 2006,183.

³⁷ HR 30 januari 2004, *JAR* 2004,68 en HR 25 februari 2000, *NJ* 2000,471.

³⁸ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.172.

³⁹ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.91.

In een uitspraak van de kantonrechter te Rotterdam werd geoordeeld dat de onvoorziene omstandigheden voor rekening kwamen van de werkgever.⁴⁰

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in 1992 zijn de werkgever en de werknemer een bonusregeling overeengekomen. In 2003 laat de werkgever aan de werknemers weten dat de bonusregeling eenzijdig is gewijzigd in een prestatieregeling. De werknemers stelden dat de werkgever hiertoe niet gerechtigd was en vorderden voortzetting van de bonusregeling. De kantonrechter stelde vast dat partijen geen schriftelijk wijzigingsbeding zijn overeengekomen op grond van artikel 7:613 BW. Een beroep op redelijkheid en billijkheid en/of het goed werknemer/werkgeverschap kan met zich mee brengen dat een werknemer moet mee werken aan een wijziging van arbeidsvoorwaarden. Hierbij is er veelal sprake van een wijziging van secundaire arbeidsvoorwaarden.

De bonusregeling kan echter worden aangemerkt als een primaire arbeidsvoorwaarde, die deel uitmaakt van de beloning. Daardoor is een beroep op grond van goed werknemer- goed werkgeverschap, artikel 7:611 BW, niet denkbaar.

Tevens moet een beroep op onvoorziene omstandigheden, artikel 6:258 BW, worden verworpen, omdat er sprake is van omstandigheden op het werk die redelijkerwijs voorzienbaar waren en voor de rekening van de werkgever komen.

Een beroep op onvoorziene omstandigheden op grond van artikel 6:258 BW geldt als zwaarste criterium voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

Bij de toetsing van artikel 6:258 BW toetst de rechter zeer terughoudend, omdat het geen specifieke arbeidsrechtelijke regel is. Er moet sprake van een extreme situatie, bijvoorbeeld een natuurramp.⁴¹ Uit de jurisprudentie blijkt dat de werkgever niet snel een beroep doet op dit wetsartikel om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, omdat het als een uitzondering wordt gezien. Daarom wordt er in deze scriptie zeer kort op deze mogelijkheid tot eenzijdige wijziging ingegaan.

Er bestaan dus verschillende manieren voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden zelf eenzijdig te wijzigen, namelijk:

- Een overeengekomen schriftelijk wijzigingsbeding op grond van artikel 7:613 BW;
- Een beroep op goed werknemer- /werkgeverschap op grond van artikel 7:611 BW;
- Een beroep op redelijkheid en billijkheid op grond van artikel 6:248 lid 2 BW.

Daarnaast bestaat er nog een laatste mogelijkheid voor de werkgever om met tussenkomst van de rechter de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen:

- Een beroep op onvoorziene omstandigheden op grond van artikel 6:258 BW.

De toets van eenzijdige wijziging verschilt per mogelijkheid. Per mogelijkheid wordt verschillende criteria genoemd waar de werkgever aan moet voldoen om de arbeidsvoorwaarden geldig eenzijdig te wijzigen.

Het antwoord op de vraag volgens welke mogelijkheid de arbeidsvoorwaarden gewijzigd moeten worden in welke situatie, hangt af van de vraag of er sprake is van een individuele of een collectieve wijziging van de arbeidsvoorwaarden. In de volgende paragraaf wordt hier kort op in gegaan.

2.3 Individuele en collectieve wijziging

De wijziging van arbeidsvoorwaarden kan een individuele of een collectieve wijziging inhouden, maar welke criteria dient de werkgever hierbij te gebruiken?

Een individuele wijziging kan onder andere het wijzigen van een functie inhouden.

Bijvoorbeeld de werkgever heeft werknemers werkzaam binnen de onderneming in de buitendienst en de binnendienst.

⁴⁰ Kantonrechter Rotterdam 28 oktober 2004, JAR 2005,73.

⁴¹ S.F.H. Jellingshaus & W.A. Zondag, 'Commentaar op Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 613' in: C.J. Loonstra e.a. (red.), *Sdu commentaar Arbeidsrecht thematisch*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2012.

Na een tijd wil de werkgever een werknemer, die werkzaam is in de buitendienst, verplaatsen naar de binnendienst omdat daar meer werkzaamheden te verrichten zijn. Een collectieve wijziging kan een wijziging inhouden met betrekking tot de bonusregeling. Bijvoorbeeld : de werkgever en werknemers zijn een regeling overeengekomen in de arbeidsovereenkomst met betrekking tot een bonusregeling. Ten tijde van een economisch moeilijke tijd, kan de werkgever tot het besluit komen om deze vergoeding bij alle werknemers te verlagen of af te schaffen om zo kosten te besparen. Uit de wet blijkt niet expliciet wanneer de werkgever welk criterium moet gebruiken om te kunnen beoordelen of het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden is toegestaan. Uit de tekst & commentaar van de wet⁴², jurisprudentie en literatuur is een lijn zichtbaar, waarin een onderscheid kan worden gemaakt wanneer de werkgever (individueel of collectief) op welke manier de arbeidsvoorwaarden kan wijzigen.

De volgende manieren van wijzigen kunnen naar voren komen:

Voor het wijzigen van individuele arbeidsvoorwaarden kan de werkgever:

- indien de partijen een schriftelijk wijzigingsbeding zijn overeengekomen, een beroep doen op artikel 7:613 BW of hij kan een beroep doen de criteria die voortvloeien uit de jurisprudentie op grond van artikel 7:611 BW.⁴³
- wanneer partijen geen schriftelijk wijzigingsbeding zijn overeengekomen en de werkgever niet voldoet aan criteria die voortvloeien uit het Taxi Hofman/Van der Lely en Mammoet-arrest, kan hij als laatste redmiddel een beroep doen op de onaanvaardbaarheid van het in stand houden van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden in de gewijzigde situatie op grond van artikel 6:258 BW.

Voor het wijzigen van collectieve arbeidsvoorwaarden kan de werkgever:

- indien de partijen een schriftelijk wijzigingsbeding zijn overeengekomen, een beroep doen op grond van een overeengekomen schriftelijk wijzigingsbeding, artikel 7:613 BW;
- wanneer partijen geen schriftelijk wijzigingsbeding zijn overeengekomen, een beroep doen op redelijkheid en billijkheid, artikel 6:248 lid 2 BW als laatste redmiddel om de arbeidsvoorwaarden zelf eenzijdig te wijzigen.
- indien er sprake is van een uitzonderlijke situatie, een beroep doen bij de rechter middels artikel 6:258 BW.

2.4 **Conclusie**

Algemeen uitgangspunt vanuit het algemeen overeenkomstenrecht is dat partijen gebonden zijn aan de inhoud van de door hen overeengekomen arbeidsovereenkomst. De omstandigheden waaronder de arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen kunnen echter na verloop van tijd veranderen, waardoor het voor de werkgever wenselijk is dat de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd. In de praktijk levert het geen problemen op als beide partijen instemmen met het voorstel tot wijzigen.

Dit wordt anders wanneer de werknemer niet instemt met het voorstel. De werkgever heeft dan een aantal mogelijkheden om de wijziging toch mogelijk te maken.

Soms zijn partijen onderling een schriftelijk wijzigingsbeding overeengekomen bij het aangaan van het dienstverband. De werkgever kan dan een beroep doen op artikel 7:613 BW indien er sprake is van een collectieve wijziging. Het opnemen van een schriftelijk wijzigingsbeding geeft de werkgever een voorbehouden bevoegdheid om een collectieve wijziging mogelijk te maken, ongeacht de omstandigheden die hiertoe aanleiding geven.

⁴² E. Verhulp, 'Eenzijdig wijzigingsbeding', in: P.F. van der Heijden e.a. (red.), *Tekst en commentaar Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 613*, Deventer: Kluwer 2012.

⁴³ HR 26 juni 1998, JAR 1998,199 en HR 11 juli 2008, JAR 2008,204.

Volgens het Mammoet-arrest moet deze mogelijkheid tot wijzigen veelal gebruikt worden voor collectieve wijzigingen, maar kan in enkele gevallen ook gebruikt worden voor individuele wijzigingen.⁴⁴

De werkgever dient een objectief bepaalbaar zwaarwegend belang te hebben, dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moet wijken. De werkgever kan middels deze mogelijkheid zelf de arbeidsvoorwaarden wijzigen en heeft hierbij geen toestemming nodig van de rechter.

Indien de partijen geen schriftelijk wijzigingsbeding zijn overeengekomen en de werkgever toch een collectieve wijziging mogelijk wil maken kan hij een beroep doen op artikel 6:248 lid 2 BW. Een beroep op dit artikel kent een zwaardere toets, omdat er sprake moet zijn van uitzonderlijke omstandigheden welke van dien aard zijn dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de situatie ongewijzigd voort wordt gezet.

Als de werkgever de individuele arbeidsvoorwaarden eenzijdig wil wijzigen, kan de hij een beroep doen op de criteria die voortvloeien uit het Taxi Hofman/Van der Lely-arrest en het Mammoet-arrest op grond van artikel 7:611 BW. Hiervoor dient de werkgever een redelijk voorstel richting de werknemer te doen, naar aanleiding van gewijzigde omstandigheden op de werkvloer. Daarnaast moet het aanvaarden van het voorstel in alle redelijkheid van de werknemer gevergd kunnen worden. Niet alleen speelt goed werkgeverschap hierbij een rol, maar wordt er ook van de werknemer verwacht dat hij niet ieder voorstel van de werkgever afwijst. Een duidelijk verschil voor het wijzigen volgens artikel 7:611 BW en artikel 7:613 BW is dat er sprake moet zijn van gewijzigde omstandigheden op de werkvloer die aanleiding geven tot het doen van een voorstel en deze mogelijkheid tot wijzigen geldt voor individuele wijzigingen.

Indien de werkgever niet volgens de vorige mogelijkheden kan wijzigen, kan hij tot slot toestemming aan de rechter vragen op grond van artikel 6:258 BW om de eenzijdige wijziging mogelijk te maken. Het moet hierbij gaan om omstandigheden die niet voorzienbaar waren voor de werkgever en niet voor rekening van de werkgever komen. Deze laatste genoemde mogelijkheid wordt gezien als laatste redmiddel waarbij de rechter een zware toets hanteert, er moet namelijk sprake zijn van een uitzonderlijke en extreme situatie. Daarnaast kan de rechter besluiten dat de wijziging direct ingevoerd wordt, dit verschilt met de overige mogelijkheden. Dit komt doordat bij de overige mogelijkheden wordt gekeken naar de redelijkheid en billijkheid van het voorstel en bij de toets via artikel 6:258 BW wordt gekeken naar de onaanvaardbaarheid.

De mogelijkheid tot wijzigen middels artikel 6:248 lid 2 en artikel 6:258 BW kent een zwaardere toets. Dit heeft te maken met het feit dat een wijziging wegens zwaarwegend belang minder moeilijk is dan een wijziging wegens onaanvaardbare en onvoorziene omstandigheden welke van dien aard zijn dat het ongewijzigd voortzetten van de situatie leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever.

Te allen tijde is het belangrijk dat de werkgever zorgvuldig te werk gaat en duidelijk communiceert richting de werknemer. De werkgever moet aan de werknemer duidelijk maken welke arbeidsvoorwaarden hij wil wijzigen en wat de reden is voor de wijziging. Hierdoor wordt de kans groter dat de werknemer instemt met het voorstel van de werkgever. Er dient altijd een belangenafweging plaats te vinden tussen het belang van de werkgever bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en het belang van de werknemer bij het ongewijzigd in stand houden van de situatie.

⁴⁴ HR 11 juli 2008, JAR 2008,204.

Hoofdstuk 3| Zwaarwegend belang werkgever

In het voorgaande hoofdstuk is geconstateerd dat de werkgever op een aantal manieren de arbeidsvoorwaarden kan wijzigen. Hierbij komt duidelijk naar voren dat er sprake moet zijn van een zwaarwichtig belang, indien de werkgever een beroep wil kunnen doen op een schriftelijk wijzigingsbeding op grond van artikel 7:613 BW. Het begrip zwaarwichtig belang wordt in de wet niet gedefinieerd. In dit hoofdstuk wordt de toepasselijke literatuur behandeld en de jurisprudentie waarin het begrip zwaarwichtig belang wordt uitgelegd. Daarnaast wordt er gekeken naar welke factoren een rol kunnen spelen bij het beoordelingsproces van een zwaarwegend belang.

3.1 **Schriftelijk wijzigingsbeding**

Indien de werkgever besluit de overeengekomen arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, kan hij onder andere een beroep doen op een schriftelijk wijzigingsbeding. Het wijzigen middels een schriftelijk wijzigingsbeding vindt zijn grondslag in artikel 7:613 BW. Als vereisten voor een beroep op dit beding geldt dat het onder andere moet zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst⁴⁵ en moet voldoen aan het vereiste van schriftelijkheid.⁴⁶

Vervolgens dient getoetst te worden of de werkgever een zwaarwegend belang heeft bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Het moet hier gaan om een dusdanig zwaarwegend belang van de werkgever bij wijziging, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.⁴⁷

Om te kunnen bepalen of het belang van de werkgever bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden zwaarder weegt dan het belang van de werknemer bij het in stand houden van de arbeidsvoorwaarden, dient er een belangenafweging gemaakt te worden. Het gaat hier niet alleen om het belang zelf, maar voornamelijk om de mate waarin het belang van de werknemer door de wijziging wordt geschaad. Hierbij zijn de maatstaven van redelijkheid en billijkheid van belang op grond van artikel 3:12 BW. De bewijslast komt geheel voor de rekening van de werkgever.

Overigens speelt het zwaarwegend belang niet alleen een grote rol bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 7:613 BW. Ook bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden op grond van de overige mogelijkheden speelt het zwaarwegend belang een belangrijk rol. Het zwaarwegend belang komt dan terug in het beoordelingsproces naar de redelijkheid en billijkheid van het voorstel en de onaanvaardbaarheid van de situatie.

3.2 **Intrekken of wijzigen arbeidsvoorwaarden**

Ten eerste is het van belang om een onderscheid te maken tussen het intrekken of wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Voor het intrekken van de arbeidsvoorwaarden geldt normaliter dat de werknemer een groter belang heeft bij het geheel wegvallen van de arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier namelijk om het 'stoppen' van de arbeidsvoorwaarden. Te denken valt aan het wegvallen van een leaseautoregeling.

Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden is een minder drastische maatregel voor de werknemer dan het intrekken van de arbeidsvoorwaarden. Er kunnen zich omstandigheden voordoen waardoor het in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden dat de situatie ongewijzigd voort wordt gezet. Het belang van de werknemer bij het stoppen van de arbeidsvoorwaarden is dermate groter dan het belang bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

⁴⁵ Een schriftelijk wijzigingsbeding moet in ieder geval worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst zelf, of er dient een schriftelijk wijzigingsbeding in de CAO of in het personeelsreglement opgenomen te worden waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen.

⁴⁶ P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009, p.89.

⁴⁷ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.166.

De financiële positie van de werkgever is in beginsel niet doorslaggevend, maar kan wel een doorslaggevende factor worden, indien het voortzetten van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden aantoonbaar niet (meer) mogelijk is voor de werkgever.⁴⁸

De mate waarin de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd spelen ook een rol. Het belang van de werknemer zal minder geschaad worden ingeval de werkgever een kleine wijziging wil doorvoeren, bijvoorbeeld het percentage van de bonusregeling verlagen met 1% van 5% naar 4%. De werknemer zal eerder geneigd zijn deze wijziging te accepteren dan een verlaging van 10% naar 4%.

3.3 **Zwaarwegend belang**

Nadat is vastgesteld of er sprake is van het intrekken of het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, dient er gekeken te worden of de werkgever een redelijk zwaarwegend belang heeft bij het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

In de wettekst zelf wordt de term 'zwaarwegend belang' niet duidelijk gedefinieerd. Volgens de parlementaire geschiedenis moet bij de beoordeling van het zwaarwegend belang enige terughoudendheid in acht worden genomen.⁴⁹

Zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever zal niet snel aangenomen worden, omdat de werknemer een zwakkere positie heeft tegenover de werkgever. Dus de werkgever zal te allen tijde zijn redenen deugdelijk moeten motiveren om aan te tonen dat er sprake is van een zwaarwegend belang. Dit kan geschieden middels feiten, cijfers, onderbouwingen en voorbeelden.

Een zwaarwegend belang kan bijvoorbeeld inhouden zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische omstandigheden, waaronder een noodzakelijke reorganisatie of uniformering van arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming.⁵⁰

De term 'zwaarwegend belang' dient objectief aantoonbaar te zijn. Dit betekent dat een feitelijke omstandigheid zich voor moet doen waarin de voorzetting van de ongewijzigde arbeidsvoorwaarden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden. Het kan hierbij gaan om interne factoren, zoals het invoeren van cameratoezicht als gevolg van veelvuldig stelen, of externe factoren, zoals een wetswijziging.

Jurisprudentie

Zoals gezegd is de term 'zwaarwegend belang' niet gedefinieerd in de wet. Uit verschillende uitspraken van rechters komt het beoordelingsproces met betrekking tot de objectieve toets van een zwaarwegend belang naar voren.

Een voorbeeld vanuit de jurisprudentie is een uitspraak van de kantonrechter waarin werd overwogen of een overgang van onderneming kon worden aangemerkt als een zwaarwichtig belang in de zin van artikel 7:613 BW.⁵¹

In deze zaak werd een bedrijf overgenomen, waarna de nieuwe werkgever de overgenomen werknemer een nieuw contract aanbood. De partijen bereikten hierover echter geen overeenstemming. De eerste maanden na overname werd de werknemer op basis van de oude arbeidsvoorwaarden uitbetaald. Na 9 maanden werden de nieuwe arbeidsvoorwaarden ingevoerd en werd de werknemer volgens de nieuwe arbeidsvoorwaarden uitbetaald, waar de werknemer overigens niet mee akkoord is gegaan. De werknemer maakt bezwaar tegen de nieuwe regeling. De werkgever maakt in een brief aan de werknemer duidelijk dat de overname in beginsel geen gevolgen heeft voor de geldende arbeidsvoorwaarden.

⁴⁸ <www.arbeidsrechter.nl> wijziging arbeidsvoorwaarden.

⁴⁹ P. Kruit, S.M. Rosier & E.M.Y.S. Sorensen, 'Het eenzijdig wijzigingsbeding', in: J.H. Even e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen* (Themabundel TAP), Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 49.

⁵⁰ S.F.H. Jellinghaus & W.A. Zondag, 'Commentaar op Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 613' in: C.J. Loonstra e.a. (red.), *Sdu commentaar Arbeidsrecht thematisch*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2012.

⁵¹ Kantonrechter Arnhem 25 november 2009, *LJN* BK5474.

Na overname heeft er echter binnen de onderneming een organisatorische aanpassing plaats gevonden waardoor enkele arbeidsvoorwaarden zijn gewijzigd. *‘Werkgever heeft hiervoor zwaarwegende redenen. Namelijk inpassing van de arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden en gelijke behandeling van werknemers die dezelfde werkzaamheden verrichten ongeacht hun arbeidsovereenkomst.’*

De kantonrechter oordeelde dat de noodzaak om de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren niet leidt tot een zwaarwegend belang voor de werkgever.

De werkgever heeft weliswaar een belang bij het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden, maar dat belang is niet zwaarwegend genoeg dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het moet tevens gaan om bijkomende omstandigheden die de werkgever onvoldoende heeft gesteld. Het beroep van de werkgever op het schriftelijk wijzigingsbeding gaat niet op, de werkgever is gehouden aan de oude arbeidsvoorwaarden.

Uit deze uitspraak komt naar voren dat het enkele feit dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden wil harmoniseren en een gelijke behandeling wil realiseren voor de werknemers, niet geldt als een zwaarwichtig belang in de zin van artikel 7:613 BW. Bijkomende omstandigheden spelen een belangrijke rol bij het beoordelingsproces van een zwaarwegend belang. In paragraaf 3.4 wordt verder ingegaan op de bijkomende omstandigheden. Over het algemeen wordt het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden na overgang van onderneming door de rechter niet snel aangemerkt als een zwaarwegend belang van de werkgever.⁵² Het is namelijk een logisch gevolg van de fusie.

Een ander voorbeeld uit de jurisprudentie is een uitspraak van het gerechtshof in Amsterdam. Het gerechtshof heeft overwogen of de werkgever een zwaarwegend belang had bij het eenzijdig wijzigen van de (individuele) telefoonkostenregeling ten tijde van een overgang van onderneming.⁵³

In deze casus waren de werknemers in dienst van verschillende FNV-bonden. Na de fusie van drie bonden is besloten om de juridische dienstverlening aan leden onder te brengen in een nieuwe onderneming. Er was sprake van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:633 BW. In het sociaal plan is een artikel opgenomen waarin stond beschreven dat iedere werknemer de bestaande rechten die ontleent worden aan de individuele afspraken op het moment van overgang, behoudt. Vóór de overgang ontvingen de werknemers een telefoonkostenvergoeding op basis van een individuele telefoonkostenregeling. Na de overgang besloot de werkgever de regeling eenzijdig te wijzigen en te vervangen tot één uniforme regeling. De werknemers waren het niet eens met de wijziging en vorderden dat de oude regeling bleef bestaan. Het gerechtshof oordeelde dat de toepasselijkheid van artikel 7:633 BW met zich mee brengt dat de werkgever de afgesproken regeling dient na te komen. Door het invoeren van de nieuwe regeling maakt de werkgever een inbreuk op de individuele bestaande rechten van de werknemers. Er is niet gesteld of gebleken dat er sprake is van een overeengekomen schriftelijk wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW. De werkgever voert als reden aan voor het zwaarwegend belang dat het redelijk en billijk is dat een algemene regeling van telefoonkosten wordt ingevoerd. Daarnaast stelt de werkgever dat een vergoeding van telefoonkosten voor de werknemers slechts in beperkte mate aan de orde is en harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden na overgang van onderneming is noodzakelijk. Het gerechtshof is van mening dat de werkgever geen zwaarwegend belang heeft, omdat in deze tijd administraties met steeds meer geavanceerde computerprogramma's worden gevoerd. Dat de werknemers van de werkgever niet gelijk worden behandeld, heeft te maken met een logisch gevolg van een overgang van onderneming. Artikel 7:633 BW zegt, kort dwingend gezegd, dat de werknemers bij overgang van onderneming hun rechten behouden. Het belang van de werknemer hoeft in dit geval dus niet te wijken voor het belang van de werkgever.

⁵² Kantonrechter Haarlem 9 februari 2012, LJN BV3628.

⁵³ Hof Amsterdam 15 april 2004, JAR 2004, 219.

Ook uit deze uitspraak komt duidelijk naar voren dat enkel het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden niet als een zwaarwegend belang kan worden aangemerkt.

3.4 **Relevante bijkomende omstandigheden**

Naast het feit dat het zwaarwegend belang objectief bepaalbaar dient te zijn, wordt er in de jurisprudentie ook gekeken naar de redelijkheid en billijkheid van het zwaarwegend belang.⁵⁴ Deze toetst houdt in dat er gekeken wordt of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid het belang van de werknemer dient te wijken voor het belang van de werkgever bij de eenzijdige wijziging.

Uit de jurisprudentie blijkt dat bij de beoordeling van de redelijkheid en billijkheid van het zwaarwegend belang rekening wordt gehouden met alle relevante bijkomende omstandigheden zoals:

- is er sprake van een redelijke overgangstermijn, zodat de effecten bij het wijzigen worden geminimaliseerd?;
- de verhouding tussen de het belang van de werkgever en het belang van de werknemer, welke arbeidsvoorwaarden wordt gewijzigd?;
- dwingen externe factoren, zoals een wetswijziging, tot de wijziging?;
- speelt de economische situatie van de onderneming een rol?;
- in hoeverre is de ondernemingsraad betrokken bij de regeling?.

In de volgende paragrafen worden de belangrijkste factoren besproken en uitgelegd aan de hand van toepasselijke jurisprudentie.

3.4.1 **Het aanbieden van een overgangsregeling**

Het aanbieden van een overgangsregeling of een afbouwregeling wordt in een aantal uitspraken gezien als een belangrijk element tijdens het beoordelingsproces in hoeverre er sprake is van een zwaarwegend belang. De werkgever kan hierdoor een grotere kans van slagen hebben in het beroep wanneer hij de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wil wijzigen. Een overgangsregeling kan betrekking hebben op het eenzijdig wijzigen van bijvoorbeeld een bonusregeling. Als het verlagen van een bonusregeling stapsgewijs, in fases, wordt doorgevoerd, zal er eerder sprake zijn van een 'redelijk voorstel' vanuit de werkgever. Het aanbieden van een overgangsregeling kan gezien worden als een tegemoetkoming van de werkgever, zodat beide partijen zich kunnen aanpassen en wennen aan de nieuwe omstandigheden. De regeling moet wel in verhouding staan tot de aard van de te wijzigen arbeidsvoorwaarden en de omstandigheden van het geval.⁵⁵ Door het aanbieden van de regeling aan de werknemer kan voorkomen worden dat het belang van de werknemer minder snel voorrang heeft op het belang van de werkgever.

In de volgende paragraaf komen een aantal uitspraken naar voren waaruit blijkt dat het aanbieden van een overgangsregeling positief uitpakte voor de werkgever.

Jurisprudentie

Een voorbeeld uit de jurisprudentie is een uitspraak van een kantonrechter te Groningen.⁵⁶ De rechter oordeelde dat mede door het aanbieden van een overgangsregeling het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moest wijken voor het zwaarwegend belang van de werkgever.

De werknemer was in dienst bij de werkgever in de functie als servicemedewerker. Op de geldende arbeidsovereenkomst is een personeelsreglement van toepassing. In het personeelsreglement is schriftelijk wijzigingsbeding opgenomen. In 2009 heeft de werkgever het personeelsreglement vervangen door een personeelshandboek. In het nieuwe personeelshandboek is de overwerkregeling gewijzigd en deze week ten nadele af van het vorige personeelsreglement voor de werknemer.

⁵⁴ S.F.H. Jellinghaus & W.A. Zondag, 'Commentaar op Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 613' in: C.J. Loonstra e.a. (red.), *Sdu commentaar Arbeidsrecht thematisch*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2012.

⁵⁵ W.A. Zondag, 'Wikken en wegen bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. De betekenis in de (lagere) rechtspraak', *BJv tijdschriften* 2006-3, p. 37.

⁵⁶ Kantonrechter Groningen 22 december 2011, *LJN* BU9730.

De personeelsvertegenwoordiging heeft ingestemd met de wijziging. De aanleiding voor het eenzijdig wijzigen had te maken met een scheefgroei van declaraties door de servicemedewerkers.

Daarnaast waren de bedrijfsresultaten mager, de verhoudingen van functie en uitbetalingen klopte niet meer en er was geen controle meer over de kosten. Dit vormde een directe bedreiging voor de continuïteit van de onderneming. De werkgever bood de werknemers een gefaseerde afbouwregeling aan van de in het beding zijnde toeslagregeling, maar de werknemer stemde niet in met de regeling.

De werknemer stelt zich op het standpunt dat de werkgever niet gerechtigd is om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen in de zin van artikel 7:613 BW en door het nieuwe personeelshandboek loopt hij 20% tot 30% aan inkomsten mis.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat hij genoodzaakt was door de aanhoudende verliezen die het voortbestaan van de onderneming dreigen, om op de bedrijfskosten te besparen.

Nadat is vastgesteld dat het schriftelijk wijzigingsbeding van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, oordeelde de kantonrechter dat voldoende aannemelijk is geworden dat door de bedrijfseconomische situatie van de onderneming, de werkgever genoodzaakt is bedrijfseconomische bezuinigingsmaatregelen te treffen. Onder deze bezuinigingsmaatregelen vallen ook de maatregelen die de financiële positie van de werknemers treffen. Daarnaast vindt de rechter in zijn oordeel steun in het feit dat de personeelsvertegenwoordiging heeft ingestemd met het nieuwe handboek. De rechter acht een zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever aanwezig.

De belangen van de werknemer dienen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te wijken voor het belang van de werkgever, mede door het feit dat onder de gegeven omstandigheden aan de werknemers een overgangsregeling is aangeboden. De overgangsregeling wordt tegenover de werknemer redelijk en billijk geacht.

In deze uitspraak hecht de rechter waarde aan het feit dat de werkgever instemming heeft verkregen van de personeelsvertegenwoordiging, andere kostenbesparende maatregelen heeft genomen en dat de werknemer een overgangsregeling is aangeboden. Dit worden ook wel de zogenoemde omstandigheden van het geval genoemd.

In een ander voorbeeld uit de jurisprudentie is een uitspraak van de rechtbank te Utrecht.⁵⁷ Uit deze uitspraak bleek dat de werkgever voldoende zwaarwegend belang te hebben om de arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen. De werknemer was in dienst van de werkgever sinds 1988, vanaf 2007 ging de werknemer een nieuwe functie bekleden als gevolg van een nieuwe organisatiecultuur. Als gevolg van de nieuwe functie zijn een aantal arbeidsvoorwaarden gewijzigd, waaronder het gebruik maken van een leaseauto. De kantonrechter is van mening dat het verliezen van de leaseauto voortvloeit uit het verkrijgen van de nieuwe functie. Desondanks dient er beoordeeld te worden of de werkgever een zwaarwegend belang heeft tegenover de werknemer bij het wijzigen van deze arbeidsvoorwaarde. De kantonrechter stelde dat er sprake is van een zwaarwegend belang. Niet vanwege de door de werkgever aangevoerde redenen; de wens tot harmonisatie en de wens tot gelijke behandeling, maar door de aangeboden afbouwregeling. De wens tot harmonisatie en de wens tot gelijke behandeling vormen beiden onvoldoende zwaarwegend belang. Het feit dat de werkgever inziet dat de arbeidsvoorwaarde voor de werknemer zo belangrijk is, is in deze zaak doorslaggevend geweest met betrekking tot de beoordeling van zwaarwegend belang. Hierbij wordt aangesloten op de criteria die voortvloeien uit het Taxi Hofman/Van der Lely-arrest en het Mammoet-arrest. De werkgever kreeg toestemming om de arbeidsvoorwaarde te wijzigen.

⁵⁷ Kantonrechter Utrecht 13 augustus 2008, LJN BE0070.

3.4.2 Wetswijziging en CAO

Een wetswijziging als externe factor speelt ook een belangrijke rol in het beoordelingsproces van een zwaarwegend belang. De wens om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, kan ingegeven worden door een wetswijziging. Indien de toepasselijke wet- en regelgeving verandert en de 'oude' arbeidsvoorwaarden zijn in strijd met de nieuwe wet- en regelgeving, dan is de werkgever verplicht om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

Een wetswijziging kan echter ook leiden tot een negatieve verandering in de omstandigheden binnen de onderneming, waarmee de werknemers niet akkoord wensen te gaan. De werkgever zal in dat geval, indien hij toch wil voldoen aan de gewijzigde wet- en regelgeving, tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden over dienen te gaan.⁵⁸ De werkgever dient aan te tonen, middels deugdelijke motivering, dat door de wetswijziging de omstandigheden op de werkvloer dusdanig zijn veranderd dat het voor de werkgever noodzakelijk is dat de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd. Wanneer de wetswijziging bijvoorbeeld leidt tot een forse toename van de kosten, kan dit een aanleiding geven voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Hij dient hiervoor altijd de regels voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.⁵⁹ Als er geen sprake is van forse toenemende kosten of er vindt geen grote negatieve verandering plaats binnen de onderneming, dan is de werkgever niet zomaar bevoegd om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Een praktijkvoorbeeld van een wetswijziging is de invoering van de werkkostenregeling. De nieuwe regeling houdt in dat de werkgever maximaal 1,5% van de totale loonsom kan besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen ten behoeve van de werknemers. Over het bedrag boven de vrije ruimte (en afgezien van de gerichte vrijstellingen) moet de werkgever loonbelasting betalen in de vorm van een eindheffing van 80%.⁶⁰

De nieuwe regeling geldt definitief voor alle werkgevers vanaf 1 januari 2014. Tot en met 2013 mag de werkgever zelf nog kiezen of hij gebruik maakt van de nieuwe werkkostenregeling of hij maakt gebruik van de bestaande regels voor vrije vergoedingen. De werkgever kan besluiten als gevolg van deze wetswijziging dat het wenselijk is om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De wetswijziging alleen is echter niet voldoende om tot wijziging over te kunnen gaan. De werkgever dient tevens aan te tonen dat er gegronde redenen zijn om de arbeidsvoorwaarden aan te passen. Daartoe moet de werkgever voldoende aantoonbare (financiële) argumenten hebben om aan te tonen dat er sprake is van een zwaarwegend belang, waarbij het belang van de werknemer dient te wijken voor het belang van de werkgever. Ook hierbij geldt dat alle bijkomende relevante omstandigheden van het geval een rol spelen.

Naast een wetswijziging kan de CAO als externe factor ook van invloed zijn op het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. De CAO is een eenvoudige manier om voor een grote groep werknemers de arbeidsvoorwaarden te regelen. Op grond van de Wet CAO en de Wet het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen de werkgever en werknemer gebonden zijn aan de geldende CAO.

Wanneer een CAO van toepassing is verklaard op de arbeidsovereenkomst, dient de werkgever binnen de grenzen van de CAO te blijven. De voorgestelde wijziging dient binnen de kaders van de CAO-bepalingen te passen.⁶¹ Het afwijken van een CAO-bepaling is nietig indien de voorgestelde wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden ten nadele afwijken voor de werknemer.⁶²

⁵⁸ W.A. Zondag, 'Wikken en wegen bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. De betekenis in de (lagere) rechtspraak', *BJv tijdschriften* 2006-3, p. 39.

⁵⁹ Zie hoofdstuk 2.

⁶⁰ < www.rijksoverheid.nl > werkkostenregeling.

⁶¹ S.F.H. Jellinghaus & W.A. Zondag, 'Commentaar op Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 613' in: C.J. Loonstra e.a. (red.), *Sdu commentaar Arbeidsrecht thematisch*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2012.

⁶² Artikel 9 jo. 12 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

In de meeste gevallen houdt de verandering van de CAO een verbetering in van de geldende arbeidsvoorwaarden, waardoor de werknemer niet snel het voorstel tot wijziging van de werkgever zal afwijzen. Daarom wordt het handelen middels de CAO in deze scriptie niet verder behandeld.

3.4.3 De rol van de ondernemingsraad

Tot slot speelt de instemming van de ondernemingsraad ook een belangrijke rol in het beoordelingsproces van een zwaarwegend belang.

De instemming van de ondernemingsraad kan door de rechter gezien worden als een soort indicatie dat er sprake is van een zwaarwichtig belang aan de zijde van de werkgever.

Er kan namelijk onderscheid worden gemaakt tussen de situaties waarin de ondernemingsraad wel instemt met het voorstel van de werkgever en de situaties waarin de ondernemingsraad niet instemt met het voorstel.⁶³

De Wet op de Ondernemingsraden (hierna: WOR) kent de ondernemingsraad een aantal rechten en bevoegdheden toe. Op grond van de WOR is een ondernemingsraad verplicht in een organisatie waar meer dan 50 werknemers werkzaam zijn.⁶⁴ Medezeggenschap door de ondernemingsraad, betreft werknemers in de besluitvorming van de onderneming.

Vaak moet de werkgever beslissingen nemen die uiteindelijk van grote invloed zijn op de werknemers.⁶⁵

Aan de ene kant vertegenwoordigt en behartigt de ondernemingsraad de belangen van de werknemers en aan de andere kant voert de ondernemingsraad overleg en probeert ze mee te denken met de werkgever over ondernemersbesluiten die van invloed zijn op de werknemers.

Instemmingsrecht ondernemingsraad

Op grond van artikel 27 WOR heeft de werkgever instemming nodig van de ondernemingsraad met betrekking tot besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van bepaalde regelingen. Het gaat hierbij om secundaire arbeidsvoorwaarden die gelden voor groepen werknemers zoals een winstuitkeringsregeling of pensioenregeling. Uit de tekst en commentaar op de wet blijkt dat het instemmingsrecht van de ondernemingsraad geen werking heeft met betrekking tot de primaire arbeidsvoorwaarden.⁶⁶

Voor het wijzigen van primaire arbeidsvoorwaarden dient de werkgever eerst in overleg te gaan met de werknemer of hij kan een beroep te doen op goed werknemerschap op grond van artikel 7:611 BW.⁶⁷ Voor het wijzigen van de individuele arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar het vorige hoofdstuk.

De werknemer die akkoord gaat met het met instemming genomen besluit van de ondernemingsraad, is gebonden aan de wijziging. Ingeval de werknemer niet instemt met de wijziging, dient hij te protesteren bij de werkgever of kan hij naar de rechter stappen.⁶⁸ De rechter zal dan toetsen of de werkgever een zwaarwichtig belang heeft.

Bij instemming van de ondernemingsraad kan de werkgever een voorsprong hebben op de werknemer bij het aantonen van zwaarwichtig belang. Dit blijkt uit een aantal uitspraken uit de jurisprudentie.⁶⁹

Een mooi voorbeeld is een uitspraak van de kantonrechter te Nijmegen waarbij ging het om een wijziging van de pensioenregeling.⁷⁰

⁶³ P. Kruit, S.M. Rosier & E.M.Y.S. Sorensen, 'Het eenzijdig wijzigingsbeding', in: J.H. Even e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen* (Themabundel TAP), Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 51.

⁶⁴ Artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden.

⁶⁵ FNV bondgenoten "Arbeidsvoorwaarden en de rol van de or".

⁶⁶ L.C.J. Sprengers, 'Instemmingsrecht bij: Wet op de ondernemingsraden, artikel 27', in: P.F. van der Heijden e.a. (red.) *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2012.

⁶⁷ Zie hoofdstuk 2 paragraaf 2.2.

⁶⁸ L.C.J. Sprengers, 'Instemmingsrecht bij: Wet op de ondernemingsraden, artikel 27', in: P.F. van der Heijden e.a. (red.) *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2012.

⁶⁹ Kantonrechter Amersfoort 27 april 2005, *JAR* 2005,139.

⁷⁰ Kantonrechter Nijmegen 30 juni 2006, *JAR* 2008,181.

De werkgever heeft de ondernemingsraad verzocht om in te stemmen met een voorgestelde wijziging, omdat de kosten van de te betalen premies aanzienlijk hoger zijn komen te liggen door de indexering van opgebouwde pensioenrechten.

Daardoor is de eigen bijdrage ook aanzienlijk hoger dan werd aangenomen. *‘Om te voorkomen dat de huidige wijze van indexeren fors zal stijgen en daardoor jaarlijks ook door alle medewerkers een aanzienlijke bijdrage in de pensioenpremie betaald dient te worden, wordt voorgesteld de indexering met terugwerkende kracht tot 01 januari 2001 toe te passen.’*⁷¹

De ondernemingsraad heeft na overleg besloten om in te stemmen met het voorstel tot wijziging van de werkgever. Ruim 100 werknemers hadden ingestemd met de nieuwe regeling, maar 10 werknemers verzetten zich tegen de regeling.

Zij stelden dat zij niet hadden ingestemd met de wijziging en dat er geen sprake was van een schriftelijk wijzigingsbeding op grond van artikel 7:613 BW. Daarnaast kan de instemming van de ondernemingsraad niet gelijk worden gesteld met de instemming van de individuele werknemer.

De kantonrechter oordeelde dat er sprake was van een schriftelijk wijzigingsbeding.

Daarnaast werd overwogen dat doordat nu de ondernemingsraad en de meerderheid van de werknemers had ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling, het aannemelijk is dat er sprake is van een zwaarwichtig belang aan de zijde van de werkgever. Hierdoor moet het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid wijken.

Geen instemming ondernemingsraad

Heeft de werkgever geen instemming verkregen van de ondernemingsraad voor het voorgenomen besluit, dan kan hij aan de kantonrechter toestemming vragen om te mogen wijzigen. De rechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of indien het voorgenomen besluit wordt van de werkgever geleverd door bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.⁷²

De argumenten voor het zwaarwichtige belang bij het wijzigen door de werkgever moeten redelijker zijn dan de argumenten van de ondernemingsraad.

De werkgever dient aan te tonen dat er zich een omstandigheid voordoet die staat beschreven in artikel 27 lid 4 WOR. De bewijslast voor de werkgever ligt in dit optiek dus zwaarder om aan te tonen dat zijn belang zwaarder weegt dan het belang van de werknemer om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Indien de werkgever voorbij gaat aan de instemming van de ondernemingsraad of aan de toestemming van de kantonrechter bij het voornemen tot wijzigen, is er sprake van een nietig besluit.⁷³ Zonder de instemming van de ondernemingsraad of vervangende toestemming van de rechter mag de werkgever geen gevolg geven aan het voorstel tot wijziging van de collectieve arbeidsvoorwaarden.

Het instemmen met het voorgenomen besluit door de ondernemingsraad weegt over het algemeen zwaar mee in het beoordelingsproces of de werkgever een zwaarwegend belang heeft. Het instemmen van de ondernemingsraad toont het zwaarwegend belang niet per definitie aan, maar het kan als effect hebben dat sneller mag worden aangenomen dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. De ondernemingsraad vertegenwoordigt immers de belangen van de werknemers.

Ondanks de instemming van de ondernemingsraad met het voorstel tot wijziging, rust op de werkgever nog steeds een bewijslast voor het zwaarwegend belang.

In de jurisprudentie komen een aantal uitspraken naar voren waarin de werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat er sprake is van een zwaarwegend belang.

⁷¹ Kantonrechter Nijmegen 30 juni 2006, JAR 2008,181.

⁷² Artikel 27, het vierde lid, van de Wet op de Ondernemingsraden.

⁷³ Artikel 27, vijfde en zesde lid, van de Wet op de Ondernemingsraden.

Door het onvoldoende aantonen van zwaarwegend belang, prevaleert het belang van de werknemer waardoor de werkgever de wijziging niet door mocht voeren.⁷⁴ Alleen de instemming van de ondernemingsraad is dus niet voldoende om aan te kunnen nemen dat er sprake is van een zwaarwegend belang, de bijkomende omstandigheden van het geval spelen ook hierbij een grote rol.

Mede gelet op de hiervoor genoemde relevante bijkomende omstandigheden kan de werkgever aantonen dat er sprake is van een zwaarwegend belang bij het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. De aard van de te wijzigen arbeidsvoorwaarden door de werkgever speelt ook een rol in de besluitvorming. Vanuit de jurisprudentie is een onderscheid te zien in het wijzigen van de primaire of de secundaire arbeidsvoorwaarde bij het beoordelingsproces van het zwaarwegend belang. In de volgende paragraaf wordt hier verder op ingegaan.

3.5 **Onderscheid in arbeidsvoorwaarden**

De wetgever heeft geen duidelijk onderscheid gemaakt tussen de verschillende arbeidsvoorwaarden in de wet, artikel 7:613 BW ziet toe op alle arbeidsvoorwaarden.⁷⁵ Uit de tekst en commentaar van dit artikel blijkt dat de term arbeidsvoorwaarden een ruim begrip vormt.⁷⁶ De rechter maakt in de rechtspraak wel onderscheid tussen de verschillende arbeidsvoorwaarden bij de beoordeling van een zwaarwichtig belang. De rechter toetst terughoudend met betrekking tot het wijzigen van primaire arbeidsvoorwaarden, zoals het salaris.

De bewijslast ligt voor de werkgever hoger bij het wijzigen van primaire arbeidsvoorwaarden, zoals het aanpassen van het salaris, dan bij het wijzigen van secundaire of tertiaire arbeidsvoorwaarden, zoals een reiskostenvergoeding. De werkgever zal met zwaarder wegende argumenten dienen te komen dan alleen de financiële positie van de onderneming. Dit heeft te maken met het feit dat de werknemer financieel het zwaarst wordt getroffen indien de werkgever het salaris wil verlagen.

De Hoge Raad wees er in 1984 op, vóór de inwerkingtreding van artikel 7:613 BW, dat de werkgever, in het bijzonder waar het essentiële arbeidsvoorwaarden betreft, zeer terughoudend en niet lichtvaardig gebruik van zijn wijzigingsbevoegdheid mag maken.⁷⁷ De lagere rechtspraak probeert deze lijn voort te zetten en probeert rekening te houden met de aard van de arbeidsvoorwaarden.⁷⁸

In onderstaande casus heeft de werkgever bij wijze van een kostenbesparing het salaris van alle werknemers met 10% verlaagd. De werknemer vordert achterstallig salaris.

De kantonrechter heeft overwogen of een eenzijdige wijziging van de meest primaire arbeidsvoorwaarden, het loon, gerechtvaardigd is.⁷⁹ De reden voor de kostenbesparing waren aanhoudende verliezen binnen het bedrijf.

Het invoeren van een (tijdelijke) loonsverlaging moet in beginsel worden beschouwd als een van de laatste maatregelen die de werkgever mag doorvoeren om tot een kostenbesparing te komen. Wanneer de werkgever een loonsverlaging in wil voeren, dan geldt dat de werkgever zorgvuldig onderzoek moet doen naar de noodzakelijkheid van een dergelijke maatregel. Dit houdt in voor de praktijk dat de werkgever met name moet onderzoeken of minder ingrijpende maatregelen mogelijk zijn om de kostenbesparing te realiseren. In deze zaak had de werkgever een dergelijk onderzoek niet uitgevoerd.

⁷⁴ Hof Arnhem 15 maart 2011, L/JN BQ1305 en Hof Amsterdam 5 december 2011, L/JN BU6388.

⁷⁵ Artikel 613 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

⁷⁶ E. Verhulp, 'Eenzijdig wijzigingsbeding', in: P.F. van der Heijden e.a. (red.), *Tekst en commentaar Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 613*, Deventer: Kluwer 2012.

⁷⁷ HR 8 februari 1984, NJ 1985,19.

⁷⁸ Kantonrechter Amersfoort 1 juni 2005, JAR 2005,158.

⁷⁹ Kantonrechter Utrecht 28 december 2011, L/JN BV3046.

De kantonrechter concludeert dat de werkgever vanwege het ontbreken van een dergelijk onderzoek niet als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging. Hiermee wordt verwezen naar de voorwaarden die voortvloeien uit het Stooft/Mammoet arrest.⁸⁰ De werknemer werd in het gelijk gesteld.

Het wijzigen van de primaire arbeidsvoorwaarden dient als laatste redmiddel te gelden voor de werkgever, hij moet eerst andere besparingsmogelijkheden onderzoeken. Wanneer na het onderzoek blijkt dat de werkgever geen andere mogelijkheid heeft, dient het voorstel tot wijziging beoordeeld te worden op de redelijkheid daarvan.⁸¹

3.6 Conclusie

Wanneer is er sprake van een zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever?

Vanuit de wet wordt niet duidelijk wat een zwaarwegend belang precies inhoudt. Uit de tekst het commentaar, behorende bij het wetsartikel 7:613 BW, kan onder zwaarwegend belang worden verstaan zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische waaronder een noodzakelijke reorganisatie of uniformering van de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming.

Toch blijkt dat het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden na fusie om zo een gelijke behandeling voor de werknemers te realiseren geen geldige reden is voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. De harmonisatie kan namelijk gezien worden als een logisch gevolg van de fusie en wordt niet als een zwaarwegend belang aangemerkt.

Het zwaarwegend belang van de werkgever dient objectief bepaalbaar te zijn, dat wil zeggen dat er zich een feitelijke omstandigheid voor moet doen waarin het voorzetten van de ongewijzigde arbeidsvoorwaarden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.

Daarnaast blijkt uit de jurisprudentie dat er, naast de objectieve toets, gekeken wordt naar de relevante bijkomende omstandigheden. Enkel het feit dat er zich een feitelijke omstandigheid voordoet waardoor de omstandigheden wijzigen op de werkvloer, geeft de werkgever niet voldoende reden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Relevante bijkomende omstandigheden kunnen zijn:

- is er sprake van een redelijke overgangstermijn, zodat de effecten bij het wijzigen worden geminimaliseerd?;
- de verhouding tussen de het belang van de werkgever en het belang van de werknemer, welke arbeidsvoorwaarden wordt gewijzigd?;
- dwingen externe factoren, zoals een wetswijziging, tot de wijziging?;
- speelt de economische situatie van de onderneming een rol?;
- in hoeverre is de ondernemingsraad betrokken bij de regeling?.

Het valt op dat de genoemde relevante bijkomende omstandigheden een zeer belangrijke rol spelen bij de beoordeling of het zwaarwegend belang redelijk is. Indien de werkgever een aantal van deze omstandigheden kan aantonen en onderbouwen, dan staat hij sterker in zijn standpunt met betrekking tot het zwaarwegend belang om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Zo kan de instemming van de ondernemingsraad zwaar meewegen, omdat zij immers de belangen behartigd en vertegenwoordigd van de werknemers. Daarnaast zal door het aanbieden van een overgangsregeling eerder sprake zijn van een redelijk voorstel vanuit de werkgever richting de werknemer.

Een wetswijziging is per definitie niet voldoende reden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De werkgever dient ook hierbij voldoende aan te tonen dat bijvoorbeeld de kosten (fors) toenemen door de wetswijziging, waardoor het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet mogelijk is om de ongewijzigde situatie voort te zetten.

⁸⁰ HR 11 juli 2008, JAR 2008,204 (Mammoet).

⁸¹ P. Kruit, S.M. Rosier & E.M.Y.S. Sorensen, 'Het eenzijdig wijzigingsbeding', in: J.H. Even e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen* (Themabundel TAP), Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 51.

Vanuit de literatuur en de jurisprudentie komt geen duidelijke lijn naar voren op welk moment de rechter van mening is dat de werkgever een zwaarwegend belang heeft bij het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

De genoemde factoren spelen een belangrijke rol, maar de bewijslast rust nog steeds bij de werkgever. Dit wil zeggen dat de werkgever te allen tijde deugdelijk moet motiveren en dat er sprake is van een dergelijk zwaarwegend belang. Een zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever zal niet snel aangenomen worden, omdat de werkgever een sterkere positie heeft tegenover de werknemer. Het motiveren van een zwaarwegend belang geschiedt middels cijfers, feiten en onderbouwingen. Financiële argumenten spelen een zeer belangrijke rol, maar deze argumenten dienen dusdanig aanwezig te zijn dat het voortzetten van de ongewijzigde arbeidsvoorwaarden niet mogelijk is voor de werkgever.

Indien de financiële argumenten ontbreken in de bewijslast van de werkgever, zal een zwaarwegend belang niet snel worden aangenomen.

Hoofdstuk 4| Economische crisis

Sinds 2008 verkeren we in een moeilijke economische tijd. De economische crisis houdt iedereen in zijn greep, ook de werkgevers. Ten tijde van de economische crisis kan de werkgever zich genoodzaakt voelen om maatregelen te nemen om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Een van de maatregelen kan zijn het reduceren van de personeelskosten. Het reduceren van de personeelskosten kan geschieden middels het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

Ten behoeve van deze scriptie is een praktijkonderzoek gehouden onder de klanten van Van Kessel BJA. Er is hierbij gekeken naar welke arbeidsvoorwaarden de werkgever in de praktijk zou willen wijzigen of gewijzigd heeft ten tijde van de economische crisis en of de economische crisis als zwaarwegend belang kan worden aangemerkt.

Veel werkgevers ondervinden steeds meer de negatieve gevolgen van de economische crisis. De maatregelen die de werkgever kan nemen om de continuïteit van de onderneming te waarborgen zijn zeer divers en kunnen variëren van tijdelijke maatregelen tot definitieve maatregelen. Een tijdelijke maatregel zou bijvoorbeeld het tijdelijk wijzigen van de bonusregeling kunnen inhouden en een definitieve maatregel het ontslag van de werknemer. Om een beeld te kunnen krijgen van wat de werkgever in de praktijk wil wijzigen en op welke manier hij dit wil wijzigen, is er een praktijkonderzoek uiteengezet onder de klanten van de stageorganisatie. Het onderzoek is uitgevoerd onder werkgevers van (middel)grote ondernemingen, waar meerdere werknemers werkzaam zijn. In de volgende paragraaf wordt uiteengezet wát de werkgever wil wijzigen in de praktijk en op welke manier dit juridisch mogelijk is.

4.1 **Praktijkonderzoek**

In het praktijkonderzoek heeft de onderzoeker een aantal kleine vragen gesteld aan de werkgevers. Aan de respondenten is gevraagd of zij van plan zijn om in deze tijd van economische crisis de arbeidsvoorwaarden te wijzigen en welke voorwaarden zij dan eenzijdig willen wijzigen.

Uit het onderzoek komen een aantal dingen naar voren⁸²:

- een aantal respondenten kiezen voor het reduceren van algemene kosten, zoals investeringen uitstellen en het minimaliseren van verkoop/reclamekosten,
- een aantal respondenten kiezen ook voor het reduceren van personele kosten door het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Hierbij komen de volgende wijzigingen naar voren :
 - arbeidsduur;
 - bonusregeling;
 - de leaseregeling;
 - pensioenpremie.
 - overurenuitbetaling naar 'tijd voor tijd';
 - minimale loonsverhoging;
 - opleidingsbudget;

In het onderzoek is een verdeeldheid te zien onder de respondenten, niet iedereen kiest voor dezelfde aanpak om kosten te reduceren. Dit heeft te maken de mate waarin de respondenten last hebben van de economische crisis en in hoeverre zij andere maatregelen kunnen treffen, bijvoorbeeld door te snijden in andere kosten zoals investeringen of schoonmaakkosten.

Het valt in de praktijk op dat de respondenten eerder kiezen voor het reduceren van de overige kosten binnen de onderneming, in plaats van het reduceren van de personeelskosten.

⁸² Zie bijlage 1.

De redenen hiervoor kunnen zijn dat de werkgever geen onrust wil zaaien op de werkvloer, dat hij eerst overleg wil voeren met de ondernemingsraad of dat hij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden als laatste redmiddel wil gebruiken. De werkgever lijkt zich ervan bewust dat het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden ook door de rechter wordt gezien als laatste redmiddel om de kosten te reduceren. De rechter kan namelijk eerder aannemen dat de werkgever een zwaarwegend belang heeft bij de eenzijdige wijziging, indien hij eerst andere maatregelen heeft geprobeerd te treffen om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Daarnaast hebben de werkgevers op dit moment hun personeel hard nodig en willen ze proberen de arbeidsrelatie niet te verstoren.

Bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden komt in het onderzoek naar voren dat de werknemer in beginsel het niet eens is met de voorgestelde wijziging, maar uiteindelijk toch akkoord gaat met het voorstel. De werknemer toont over het algemeen begrip voor de situatie. Iedereen heeft op dit moment immers last van de economische crisis en werknemers begrijpen vaak dat de werkgever maatregelen moet nemen om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Daarbij speelt baanbehoud voor de werknemer een grote rol. Liever een baan met minder goede arbeidsvoorwaarden dan helemaal geen baan. Bij het voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden kan de werknemer te kennen worden gegeven dat wanneer de werknemer niet instemt met de voorstelde wijziging, eventuele baanverlies in de toekomst niet vermeden kan worden. Voor de werknemer is dit een zwaarwegend argument om in te stemmen met het voorstel, want in deze economische tijd is het niet eenvoudig om snel een andere baan te vinden.

In het praktijkonderzoek is tevens de vraag gesteld of de respondenten, indien noodzakelijk, al eenzijdige wijzigingen hebben doorgevoerd in de arbeidsvoorwaarden. Een aantal respondenten geeft te kennen dat zij op het moment van het onderzoek nog geen wijzigingen hebben doorgevoerd. Een reden hiervoor is dat ze eerst de andere mogelijkheden benutten om de kosten te besparen. Kostenbesparende maatregelen zijn voornamelijk het uitstellen van investeringen en het minimaliseren van algemene bedrijfskosten. Daarnaast geven een aantal respondenten aan dat ze al een aantal wijzigingen hebben doorgevoerd. De ene respondent heeft de wijziging doorgevoerd in overeenstemming met de CAO en de andere respondent heeft de eenzijdige wijziging door kunnen voeren met instemming van de ondernemingsraad.

Het is voor de werkgever eenvoudiger om andere kostenbesparende maatregelen te nemen dan het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, omdat in beginsel de instemming nodig is van de werknemer. Een werknemer zal niet snel instemmen met het eenzijdige wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, omdat ten tijde van de economische crisis het eenzijdig wijzigen vaak een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden inhoudt.

De klanten vanuit Van Kessel BJA vragen zich vaak af of ze moeten wachten met het nemen van maatregelen om kosten te besparen tot de noodzaak zich aandient, of dat ze vooraf al maatregelen kunnen nemen om de continuïteit van de onderneming te waarborgen. In beginsel kan de werkgever ten alle tijde maatregelen nemen om de kosten te reduceren middels het snijden in algemene bedrijfskosten. Dit geldt echter niet voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

Een mooi voorbeeld vanuit de jurisprudentie is een uitspraak waarin de rechter oordeelde dat enkel de zorg voor de toekomst niet als zwaarwegend belang kan worden aangemerkt om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.⁸³ Het bedrijf in deze casus is actief op het gebied van mobiele telecommunicatie. De werkgever voert aan dat haar zwaarwichtig belang gelegen ligt in de bedrijfseconomische omstandigheden van de onderneming.

⁸³ Kantonrechter Maastricht 28 maart 2012, JAR 2012,120.

De kosten van de betreffende afdeling zouden veel hoger liggen dan de gemiddelde “benchmark” in Europa en de callcenters van de werkgever zijn gemiddeld fors duurder dan andere lokale callcenters.⁸⁴ Deze omstandigheden geven aanleiding tot kostenreductie, die bewerkstelligt moet worden door het bijstellen van de arbeidsvoorwaarden. De door de werkgever aangevoerde financiële noodzaak moet worden gezien als tijds noodzakelijke maatregelen om de onderneming gezond te kunnen houden en moet worden onderscheiden van de noodzaak tot saneren om een faillissement te voorkomen. Hier is echter geen sprake van, want de werkgever maakt winst.

Het anticiperen op de mogelijke problemen in de toekomst, aangevoerd door de financiële noodzaak, wordt niet gezien als een zwaarwegende reden door de kantonrechter.

Dit betekent voor de praktijk dat de werkgever pas wijzigingen kan doorvoeren op het moment dat er daadwerkelijk sprake is van teruggang in de onderneming en de werkgever dit deugdelijk en gemotiveerd kan bewijzen door feiten, cijfers en onderbouwingen.

Vanuit de praktijk komen een aantal arbeidsvoorwaarden naar voren die de respondenten zouden willen wijzigen als gevolg van de economische crisis. In de volgende subparagrafen worden een aantal arbeidsvoorwaarden behandeld die terug komen in het praktijkonderzoek.

4.2 Voorgenomen wijzigingen vanuit de praktijk

4.2.1 Wijziging arbeidsduur

In de praktijk kiezen een aantal respondenten voor het wijzigen van de arbeidsduur. Dit heeft te maken met eventuele afnemende orderportefeuille, waardoor er minder werkzaamheden te verrichten zijn voor de werknemers. Het wijzigen van de arbeidsduur kan als een zinvol alternatief worden gezien voor ontslag van de werknemer bij een tijdelijke teruggang van een onderneming. Het doel van de werktijdverkorting is het overbruggen van een tijdelijke vermindering in de bedrijvigheid, die het gevolg is van oorzaken die niet tot het normale ondernemersrisico behoren.⁸⁵ Hierbij valt te denken aan de huidige economische crisis.

Op basis van wetgeving geldt een verbod op het eenzijdig wijzigen van de arbeidsduur, tenzij het loon onaangetast blijft. De grondslag is te vinden in artikel 8 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna: BBA). Indien het loon aangetast wordt, kan de werkgever op grond van het derde lid van voorgenoemd artikel een ontheffing aanvragen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: ministerie).⁸⁶ De vergunning die wordt verleend door het ministerie geldt maximaal 6 weken. Indien er na het verstrijken van deze termijn geen verbetering is opgetreden, kan de werkgever verlenging aanvragen bij het ministerie. Bij de werktijdverkorting blijft de arbeidsovereenkomst gewoon in stand, de werknemer gaat een tijdje niet of minder werken. De werkgever betaald geen of minder loon over het aantal gewerkte uren. De werkgever kan voor de werknemer een uitkering bij het UWV aanvragen via de Werkloosheidswet voor de uren die de werknemer mist.⁸⁷

Als crisismaatregel is vanuit de regering in 2008 en 2009 aan bedrijven de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van een deeltijd-WW uitkering of bijzondere werktijdverkortingregeling. Het was een maatregel vanuit de overheid om voor een langere duur de arbeidsuren van werknemers te verminderen, omdat dit noodzakelijk kon zijn voor het herstel van de onderneming en zo ontslagen voorkomen konden worden.

De maatregel is per 1 juli 2011 opgeheven.⁸⁸ Nu dient de werkgever via het basisartikel, artikel 8 BBA, de arbeidsduur te wijzigen.

⁸⁴ Benchmark is een soort ijkpunt. Het ijkpunt wordt gebruikt om de prestaties van andere afdelingen of ondernemingen te vergelijken.

⁸⁵ Hoofdstuk 8 Beleidsregels Ontslagtaak UWV versie september 2012.

⁸⁶ Artikel 8, derde lid Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

⁸⁷ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.174.

⁸⁸ <www.rijksoverheid.nl> werktijdverkorting.

In de praktijk is echter te zien dat veel werkgevers dit samen in overleg met de werknemer wijzigen. De werknemer toont begrip voor de standpunten en de situatie van de werkgever. De werknemer dient dit voorstel wel schriftelijk te ondertekenen voor akkoord.

In een aantal gevallen stemt de werknemer niet in met het voorgestelde wijziging en wendt de werkgever of de werknemer zich tot de rechter om te oordelen over de kwestie.⁸⁹

De rechter kan oordelen dat de werknemer in deze financiële tijd zich flexibel dient op te stellen tegenover de werkgever. De wijziging in arbeidsduur dient wel in alle redelijkheid en billijkheid van de werknemer geleverd te worden. Het is niet de bedoeling dat de werknemer op onaanvaardbare tijden, bijvoorbeeld van 16:00 uur tot 18:00 uur gaat werken.

Gelet op de afnemende werkzaamheden, kan het wijzigen van de arbeidsduur een logisch gevolg zijn om zo baanbehoud te realiseren.

De werkgever dient wel het zwaarwegend belang aan te tonen. Het wijzigen van de arbeidsduur is een minder verdergaande maatregel dan het ontslaan van werknemers, vooral indien er vooruitzichten zijn op herstel.

4.2.2 **Bonusregeling**

In het praktijkonderzoek komt ook de wens naar voren om de bonusregeling te wijzigen ten tijde van de economische crisis. Een bonusregeling kan een dertiende maand of een winstuitkeringsregeling inhouden. Het uitkeren van een bonus kan de werknemer stimuleren tot betere prestaties, wat uiteindelijk in het voordeel werkt van de werkgever. Ten tijde van de economische crisis kan het echter lastig voor de werkgever zijn om de bonus uit te keren, omdat het financieel gezien niet mogelijk is. Indien de bonusregeling een substantieel deel uit maakt het loon, dan is er sprake van een primaire arbeidsvoorwaarde waardoor de regeling niet zomaar eenzijdig gewijzigd mag worden.⁹⁰ Wanneer de bonusregeling geen substantieel deel uitmaakt van het loon is er sprake van een secundaire arbeidsvoorwaarde. De werkgever moet dan op grond van de wet toestemming vragen aan de ondernemingsraad om de eenzijdige wijziging mogelijk te kunnen maken.⁹¹

Wanneer de werkgever besluit om de dertiende maand niet uit te keren aan de werknemers moet hij een aantal voorwaarden in de gaten houden:

- in hoeverre is het financieel niet mogelijk om de bonus uit te keren?;
- vormt de dertiende maand een substantieel deel van het loon?;
- wanneer komt de werkgever tot het besluit om de bonus niet uit te keren?.

Deze voorwaarden komen naar voren in een uitspraak van het gerechtshof 's-Hertogenbosch.⁹² Een dertiende maand die onafhankelijk is van het bedrijfsresultaat, is een deel van het vaste loon en dient uitbetaald te worden, ondanks de financiële moeilijkheden waarin het bedrijf verkeert, aldus het gerechtshof. Het is een loonaanspraak die door het jaar heen geleidelijk is opgebouwd. Het hof verwijt de werkgever dat hij niet eerder melding heeft gemaakt dat uitbetaling van de dertiende maand tot problemen zou zorgen, de werkgever melde het pas in december. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). De werkgever heeft niet genoeg rekening gehouden met de belangen van de werknemer en daarnaast geldt dat de werkgever zich terughoudend moet opstellen wanneer hij het loon wil verlagen. De werknemer behoudt het recht op uitbetaling van de dertiende maand.

Voor de praktijk betekent dit dat de werkgever de regeling tijdig in de gaten moeten houden en wanneer hij financieel niet in staat is om de bonus uit te keren, dient hij hiervan tijdig melding te maken bij de werknemers. De werkgever kan niet wachten tot het allerlaatste moment voor uitbetaling met de mededeling dat de bonus niet uitgekeerd kan worden.

⁸⁹ Kantonrechter Almelo 20 december 2011, *JAR* 2011,20.

⁹⁰ Kantonrechter Rotterdam 28 oktober 2004, *JAR* 2005,73 en Hof Amsterdam 28 september 2010, *JAR* 2010,270.

⁹¹ Artikel 27 eerste lid sub a van de Wet op de ondernemingsraden.

⁹² Hof 's-Hertogenbosch 27 december 2011, *LJN* BV0736.

Daarnaast is het verstandig voor de werkgever om de bonus te koppelen aan het bedrijfsresultaat, zodat de werkgever geen bonus hoeft uit te keren in geval de onderneming verlies draait. De werkgever kan in de schriftelijke arbeidsovereenkomst een regeling opnemen waarin de bonusregeling is gekoppeld aan het bedrijfsresultaat.

Uit het praktijkonderzoek blijkt dat een aantal werkgevers deze bonusregeling al aan het bedrijfsresultaat heeft gekoppeld, maar het percentage van de uitkering wil verlagen. Ingeval de rechter zijn oordeel moet geven over het wijzigen van de bonusregeling, zal hij een belangenafweging maken en kijken op welke manier de regeling is afgesproken met de werknemer.

De werkgever dient ook hierbij aan te tonen dat er sprake is van een financieel moeilijke situatie, waardoor het niet van de werkgever gevegd kan worden dat de bestaande regeling wordt voortgezet.

4.2.3 Leaseregeling

Het wijzigen van de leaseregeling komt ook naar voren in het praktijkonderzoek.

Het gaat hierbij om het wijzigen van de duur van de regeling en het type auto dat de werknemer rijdt (de huidige auto vervangen door een goedkopere type).

Bij het wijzigen van de leaseregeling dient de werkgever rekening te houden met twee situaties:⁹³

- heeft de werknemer de zakelijke auto alleen tot zijn beschikking voor de uitoefening van zijn functie?;
- kan de werknemer ook in privé gebruik maken van de zakelijke auto?.

Indien de werknemer geen privé gebruik maakt van de leaseauto is het wijzigen van de regeling eenvoudiger, de auto wordt dan alleen gebruikt ter uitoefening van de werkzaamheden. Dit heeft te maken met het feit dat wanneer de werknemer de auto ook privé mag gebruiken, de auto als een loonbestanddeel is aan te merken.⁹⁴

Dit blijkt ook uit een uitspraak van de rechtbank Utrecht.⁹⁵

In deze zaak wilde de werkgever de leaseregeling wijzigen met als redenen: a) harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden na fusie b) aansluiting zoeken bij de landelijke leaseregeling. De werknemers stellen zich op het standpunt dat ze de auto nodig hebben voor een goede, praktische en representatieve functie-uitoefening. Daarnaast had de ondernemingsraad niet ingestemd met het voorstel tot wijziging.

De noodzaak tot de harmonisatie kon niet door de werkgever aangetoond worden, ook de reden voor het aansluiten bij de landelijke leaseregeling werd niet duidelijk. Naar oordeel van de rechter was er geen sprake van een zodanig zwaarwegend belang dat het belang van de werknemer moest wijken voor het belang van de werkgever. *"Algemene belangen als het terugdringen van de CO2-uitstoot en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn zeer zeker behartigenswaardig. Zij zijn echter, anders dan bijvoorbeeld een dringende financiële noodzaak dat kan zijn, niet zodanig zwaarwichtig in de zin van artikel 7:213 BW dat de belangen van eisers, die sinds jaar en dag gewend zijn aan de substantiële arbeidsvoorwaarde van een ook privé beschikbare leaseauto, daarvoor moeten wijken"* aldus de rechter. Ten slotte oordeelt de rechter dat het feit dat de ondernemingsraad negatief tegenover het voorstel tot wijzigen staat gezien kan worden als een extra aanwijzing dat er geen sprake is van een zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever.

Dit betekent voor de praktijk dat wanneer een werknemer ook privé gebruik maakt van de auto, de werkgever niet zomaar de regeling kan wijzigen. Het verantwoord maatschappelijk ondernemen speelt een belangrijke rol, maar is niet doorslaggevend in de beoordeling of er sprake is van een zwaarwegend belang. Ook hierbij speelt de aantoonbare financiële noodzaak het belangrijkste rol.

⁹³ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.70.

⁹⁴ Hof 's-Gravenhage 8 december 2006, JAR 2007,45.

⁹⁵ Kantonrechter Utrecht 12 oktober 2011, LJN BV3038.

Verder blijkt uit het praktijkonderzoek dat een aantal respondenten de duur van de regeling willen wijzigen, van bijvoorbeeld vier naar vijf jaar met dezelfde leaseauto rijden. Dit betekent voor de werknemer dat hij langer door moet rijden met dezelfde auto. Over het algemeen heeft de werknemer hier in de praktijk geen problemen mee.

4.2.4 Overuren

Een andere voorkomende maatregel vanuit de praktijk om de kosten te reduceren is het wijzigen van de overurenregeling. Overuren zijn de uren die de werknemer meer werkt dan de overeengekomen arbeidstijd in de arbeidsovereenkomst. Algemeen mag worden aangenomen worden dat van de werknemer verwacht mag worden dat hij overwerk verricht indien dit noodzakelijk is voor de goede uitoefening van zijn functie.⁹⁶ Hierbij mogen de normen die gelden op grond van de Arbeidstijdenwet (maximaal 48 uur per week) niet overschreden worden.⁹⁷

Het schriftelijk opnemen van een overurenregeling is niet vanzelfsprekend in de arbeidsovereenkomst. Overwerktoeslag wordt vaak wel vermeld in de CAO. Vaak wordt er voor de extra gewerkte uren een extra toeslag gegeven of compensatie in tijd. De werkgever dient binnen de grenzen van de wet en de CAO te blijven. Wanneer een overurenregeling in de CAO is opgenomen, mag de werkgever daar niet ten nadele van de werknemer vanaf wijken. Is de wijziging binnen de regels van de wet en de CAO toch mogelijk, dan moet de werkgever zich houden aan de regels van het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

In het praktijkonderzoek geeft een respondent aan dat ze het aantal overuren wil minderen. Over het algemeen levert deze wijziging geen problemen op in de praktijk, omdat werknemers het geen probleem vinden om minder overuren te maken. In sommige gevallen rekent de werknemer echter op een extra aanvulling op zijn loon als gevolg van de overuren die hij bewust maakt. In dat geval is ook van belang of de overuren onderdeel van de arbeidsovereenkomst en dus de 'normale arbeidsduur' zijn geworden. Een andere respondent geeft aan dat hij de overurenregeling wil wijzigen, de overuren worden dan niet meer uitbetaald in geld maar de werknemer krijgt er 'tijd' voor terug. Het is verstandig voor de werkgever om een overwerkregeling overeen te komen en indien aanwezig deze regeling af te stemmen met de ondernemingsraad. Een 'tijd voor tijd' regeling kan gunstiger zijn voor de werkgever en de werknemer. Overwerken verhoogd namelijk de werklast en de werkdruk en dus bestaat het risico op een burn-out of overspannenheid bij de werknemer. Daarnaast betaalt de werkgever vaak over de overuren een extra toeslag, wat dus extra kosten met zich mee brengt. Toch levert het wijzigen van de overurenregeling van uitbetaling in geld naar 'tijd voor tijd' in beginsel negatieve reacties op bij de werknemer, maar uiteindelijk stemmen ze in de met wijziging. De werknemers voelen zich om eerder genoemde redenen genoodzaakt mee te werken en zien uiteindelijk ook als een voordeel dat ze er 'vrije tijd' voor terug krijgen

4.2.5 Reiskostenregeling

Tot slot komt het wijzigen van de reiskostenvergoeding naar voren in het praktijkonderzoek. Onder de reiskostenvergoeding wordt een vergoeding verstaan voor het aantal gereden zakelijke kilometers. Per gereden zakelijke kilometer, met het eigen vervoer of het openbaar vervoer, ontvangt men vaak een vergoeding van maximaal €0,19. Onder de zakelijke kilometers vallen niet alleen de gereden kilometers naar zakelijke afspraken, maar ook de gereden kilometers van woonplaats naar werkplaats. Per 1 januari 2013 gaat deze regeling wettelijk veranderen en dit betekent dat de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer niet meer onbelast wordt verstrekt. De zakelijke reizen, bijvoorbeeld naar klanten, kan in 2013 nog wel onbelast worden vergoed.

⁹⁶ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008, p.94.

⁹⁷ Artikel 5:7 van de Arbeidstijdenwet.

Door de wijziging vervalt onder meer de zogenoemde gerichte vrijstelling voor woon-werkverkeer. De werkgever heeft in dat geval wel de mogelijkheid om de reiskosten van woon-werkverkeer onbelast te vergoeden vanuit de vrije ruimte van de nieuwe werkkostenregeling.⁹⁸

In het praktijkonderzoek geeft een respondent aan dat hij de wijze van reisen berekenen en het declareren van gereden kilometers heeft gewijzigd. Voorheen konden de werknemers zelf de reisen bepalen en de gereden kilometers inclusief wachttijden en fileoponhoud declareren. Als gevolg van de crisis heeft de werkgever de regeling aangepast, waarin de reistijden nu van tevoren worden bepaald op de werkvloer en nu kunnen de werknemers de wachttijden en fileoponhoud niet meer declareren. Daarnaast kiest een respondent voor het minimaliseren van de reiskosten, dit kan gebeuren door efficiënter afspraken in te plannen van de medewerkers waardoor ze niet veel kilometers op een dag hoeven te rijden. Indien er afspraken zijn gemaakt in de CAO met betrekking tot de reiskostenvergoeding, moet de werkgever binnen deze grenzen blijven die gelden op de arbeidsovereenkomst. De werkgever is dus niet zomaar bevoegd om de reiskostenvergoeding te wijzigen, ook hiervoor gelden de vereisten van het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en de regels die van toepassing zijn vanuit de wet en de CAO.

Zoals gezegd komen de hiervoor genoemde arbeidsvoorwaarden naar voren in het praktijkonderzoek die de werkgever zou willen wijzigen of heeft gewijzigd ten tijde van de economische crisis. In de volgende paragraaf wordt er gekeken naar de toepasselijke jurisprudentie om te beoordelen of de economische crisis kan worden aangemerkt als zwaarwegend belang.

4.3 *Jurisprudentie*

Uit de jurisprudentie komen een aantal zaken naar voren waarin de werkgever de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen als gevolg van de economische crisis.

Als eerste komt een uitspraak van de rechtbank Amsterdam en de rechtbank Utrecht naar voren.⁹⁹ De vorderingen in beide zaken hebben betrekking op de afvloeiingsregeling en de bonus over 2008. De werkgever (ABN AMRO) heeft de afvloeiingsregeling en de bonus eenzijdig gewijzigd. De werknemers konden op basis van de gedane toezeggingen aanspraak maken op een vergoeding op ontslag. De vraag was of de werknemers de werkgever aan de gedane toezegging konden houden.

Het toegezegde bedrag van de bonus lag enkele miljoenen hoger dan het uiteindelijke bedrag na de wijziging. Als reden voor de wijziging geeft de werkgever aan dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden op het werk, namelijk de bedrijfseconomische omstandigheid in verband met de kredietcrisis, de staat als bijzonder aandeelhouder in de bank en het complexe overnameproces. De werkgever voert aan dat hij rekening heeft te houden met de politieke en maatschappelijke meningen over de hoogte van de bonus en de afvloeiingsregeling. Na de staatsdeelneming en de na de gestelde voorwaarden van de Minister van financiën was de werkgever genooddaakt om een nieuw beleid in te voeren. Daarnaast was de werkgever, als gevolg van de economische crisis, niet meer in staat om de bonussen uit te keren.

Beide zaken hadden betrekking op dezelfde vordering van verschillende werknemers, maar beide kantonrechters oordeelden anders.

De kantonrechter Amsterdam oordeelde dat het wijzigen middels artikel 7:611 BW en artikel 7:613 BW niet is toegestaan op grond van nieuwe omstandigheden.

⁹⁸ Memorie van toelichting wijziging van enkele belastingwetten (Wet herziening fiscale behandeling woon-werkverkeer).

⁹⁹ Kantonrechter Amsterdam 7 oktober 2009, *LJN* BJ9678 en Kantonrechter Utrecht 9 oktober 2009, *LJN* BJ9943.

Wel wordt geoordeeld dat de werknemer, op grond van artikel 6:248 lid 2 BW, naar normen van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar handelt door de nakoming van de regelingen te vorderen.

Door de economische crisis is de bank in zwaar weer terecht gekomen en de maatschappelijke opvattingen over bonussen zijn kritischer geworden.

Doordat de bank in economische zwaar weer terecht is gekomen, waardoor de financiële en maatschappelijke opvattingen veranderden en kritischer werden, is het eenzijdig wijzigen door de werkgever toegestaan, aldus de rechter. De vordering van de werknemer is afgewezen.

In de uitspraak van de kantonrechter Utrecht werd er in tegenstelling tot de uitspraak hiervoor anders geoordeeld.

Volgens de werkgever behoren de onvoorziene omstandigheden, zoals naar voren gebracht, niet onder de normale bedrijfsrisico's omdat er sprake is van een uitzonderlijke situatie waarin de samengekomen ontwikkelingen er voor zorgen dat voortzetting van de vroegere afspraken naar redelijkheid en billijkheid niet mag worden verwacht.

De rechters oordeelden dat ook al mogen de onvoorziene omstandigheden (zoals de economische crisis) van algemene aard zijn, de zogenoemde samenkomende ontwikkelingen vormen onvoldoende gronden om de werkgever aan zijn verplichting tot nakoming te houden met betrekking tot de regelingen. Er wordt hierbij in aanmerking genomen dat de werkgever inderdaad ernstige gevolgen ondervindt van de economische crisis, maar de crisis heeft niet een zodanig effect dat de continuïteit van de onderneming wordt gevreesd.

De ontslagvergoeding wordt wel aan de werknemer toegekend. Dit heeft te maken met het feit dat er rekening moet worden gehouden met de belangen van de in het geding zijnde werknemer bij het afspreken van de in het verleden overeengekomen regeling. De afvloeiingsregeling gaf de werknemer(s) een bepaalde periode financiële prikkels die effect had op de prestaties van de werknemers. Na de veranderingen op de werkvloer, werd het beleid gewijzigd als gevolg van de economische crisis. Het belang van de werknemer weegt hierdoor zwaarder dan het belang van de bank, ook al is het beleid inmiddels aangepast. De werkgever heeft onvoldoende bepleit dat de wijziging met betrekking tot de afvloeiingsregeling rechtsgeldig is. De werknemer krijgt derhalve toch een ontslagvergoeding. De vordering met betrekking tot de bonus wordt wel afgewezen.

Uit deze uitspraak blijkt dat de belangen die zijn veranderd als gevolg van de economische crisis, zoals de politieke en maatschappelijke belangen, een zeer belangrijke rol spelen in de beoordeling of er sprake is van een zwaarwegend belang. Vooral in de bankensector zijn een hoop fundamentele regelingen gewijzigd als gevolg van de economische crisis, voornamelijk de bonussen. De economische crisis op zich geeft niet voldoende reden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Ook in deze tijd dient de werkgever voldoende aan te tonen dat er sprake is van een zwaarwegend belang als gevolg van de economische crisis. De werkgever doet er verstandig aan om bij het aangaan van de arbeidsvoorwaarden te anticiperen op economisch mindere tijden. Te denken valt bijvoorbeeld aan het koppelen van de bonussen aan de behaalde bedrijfsresultaten.

Als tweede komt een uitspraak naar voren van de rechtbank Zwolle.¹⁰⁰

De werkgever heeft een wijziging doorgevoerd van de plaats van tewerkstelling van de werknemer. De werknemer is van mening dat de werkgever geen zwaarwegende belangen heeft om de wijziging door te voeren. De onderneming van de werkgever is een groothandel in bouwmaterialen.

In deze zaak voert de werkgever aan als reden voor de wijziging dat tengevolge van de financieel-economische marktomstandigheden de omzetverwachting lager zal zijn in vergelijking met het voorafgaande jaar.

¹⁰⁰ Kanonrechter Zwolle 7 september 2009, LJV BJ9166.

Daarom is de werkgever genoodzaakt om alle beschikbare medewerkers zo optimaal mogelijk in te delen voor wat betreft hun werkplekken. Bij indelen van de werkplekken wordt rekening gehouden met de omzetontwikkeling.

De belangen van de werknemer wordt door de overplaatsing minimaal geschaad, volgens de werkgever dient de werknemer te werken op de plek waar behoefte is aan haar arbeidsinzet. In dit geval is dat op een nieuwe plaats dan de huidige werkplaats van de werknemer.

De rechter oordeelt echter dat er onvoldoende sprake is van een spoedeisend belang. De rechter wil aannemen dat de bedrijfsresultaten van de werkgever vanwege de economische crisis en de aard van de onderneming onder druk staan, maar daarmee is niet het aangetoond dat in die tegenvallende bedrijfsresultaten in redelijkheid en billijkheid aanleiding heeft kunnen vinden om de werknemer over te plaatsen. De resultaten van de vestiging laten geen zodanige afname zien waardoor de arbeidsinzet van de werknemer overbodig is.

Daarnaast kan het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet van de werknemer worden verlangd maandelijks €161,90 aan reiskosten woon-werkverkeer uit te geven bij een netto reiskostenvergoeding van €88,-. Het zou redelijker zijn geweest als de werkgever in het begin een zekere tijd de veroorzaakte reiskosten als gevolg van de overplaatsing 100% zou vergoeden. De werkgever dient de overplaatsing ongedaan te maken en de werknemer in staat te stellen haar werkzaamheden te verrichten zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

Ook uit deze uitspraak blijkt dat de werkgever voldoende aan dient te tonen dat de overplaatsing noodzakelijk is als gevolg van de tegenvallende bedrijfsresultaten. De bijkomende relevante omstandigheden spelen ook een rol, zoals de overgangsregeling met betrekking tot de reiskostenvergoeding.

Tot slot komt een uitspraak naar voren van de rechtbank Maastricht.¹⁰¹ In deze zaak heeft de werkgever een ontslagvergunning via het UWV Werkbedrijf wegens bedrijfseconomische redenen aangevraagd. Het UWV Werkbedrijf heeft toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen. Op de geldende arbeidsovereenkomst is de grafische CAO voor Administratief Personeel van toepassing. Volgens een bepaling in de CAO heeft de werknemer recht op een uitkering in geval van een ontslag dat is gebaseerd op een afgegeven ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf. Gelet op de bedrijfseconomische situatie van de onderneming, stelt de werkgever aan werknemer een regeling voor waarin de uitkering in gespreide betaling zal plaatsvinden. De rechter oordeelt dat de werkgever als gevolg van de economische crisis, gepaard met andere ontwikkelingen zoals toenemende concurrentie en het wegvallen van grote klanten, in een financieel moeilijke situatie is gekomen. Om de continuïteit van de onderneming te kunnen waarborgen is de werkgever genoodzaakt om kostenbesparende maatregelen te treffen en bezuinigingen door te voeren. De rechter is van oordeel dat de werkgever de gewijzigde omstandigheden, zoals de slechte financiële situatie van de onderneming, redelijkerwijs mocht aangrijpen op de werknemer een gespreide uitbetaling van de uitkering voor te stellen. Op de vraag of de werkgever een redelijk voorstel heeft gedaan richting de werknemer, kan een bevestigend antwoord worden gegeven. De financiële situatie van de onderneming is zodanig dat bij uitbetaling van de uitkering ineens een faillissement onvermijdelijk is en daarmee meer werknemers hun baan verliezen. Hiertoe worden verschillende financiële gegevens overlegd.

Het belang van de werknemer bij het in een keer uitbetalen van de uitkering is voorstelbaar. De werknemer is namelijk verwickeld in een echtscheiding en heeft er belang bij, gelet op de financiële situatie, dat de uitkering ineens wordt uitbetaald. Het belang van de werkgever gaat echter in dit geval voor het belang van de werknemer. De werknemer mag het voorstel tot spreiding van uitbetaling niet weigeren.

¹⁰¹ Kantonrechter Maastricht 9 juli 2012, *LJN* BX1305.

4.4 Conclusie

Naar aanleiding van het praktijkonderzoek komt naar voren dat in de praktijk de werkgever verschillende maatregelen neemt om de crisis het hoofd te kunnen bieden.

Vanuit de praktijk kan worden geconstateerd dat de ene groep respondenten er voor kiest om eerst de algemene kosten te reduceren, de andere groep respondenten heeft of zou de arbeidsvoorwaarden willen wijzigen om op die manier de personele kosten te reduceren.

Welke manier van aanpak de werkgever kiest om de kosten te reduceren binnen de onderneming heeft te maken met verschillende factoren, zoals de mate waarin de respondent last heeft van de economische crisis en in hoeverre de respondent in staat is om nog andere maatregelen te treffen.

Het valt op dat geen enkele respondent heeft aangegeven dat hij voornemens is om de primaire arbeidsvoorwaarden te wijzigen, enkel de secundaire arbeidsvoorwaarden. Hiervoor kunnen twee redenen worden bedacht:

- de werknemer zal sneller instemmen met het wijzigen van deze arbeidsvoorwaarden, wanneer de werkgever in goed overleg gaat met de werknemer en zijn belangen duidelijk motiveert;
- de respondent is zich er van bewust dat het wijzigen van de primaire arbeidsvoorwaarden in de praktijk moeilijker ligt, omdat het belang van de werknemer zeer zwaar weegt en de rechter niet snel het zwaarwegend belang van de werkgever zal aannemen.

In het praktijkonderzoek worden de volgende arbeidsvoorwaarden genoemd die de werkgever voornemens is te wijzigen als gevolg van de economische crisis:

- | | |
|---------------------|--|
| - arbeidsduur; | - overurenuitbetaling naar 'tijd voor tijd'; |
| - bonusregeling; | - minimale loonsverhoging; |
| - de leaseregeling; | - opleidingsbudget; |
| - pensioenpremie. | |

Bij de hiervoor genoemde arbeidsvoorwaarden is het belangrijk dat de werkgever kan aantonen dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden op de werkvloer wanneer hij de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wil wijzigen. Dit geldt voor het eenzijdig wijzigen van zowel de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden. Enkel de wens om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen om te kunnen anticiperen op mogelijke problemen in de toekomst terwijl het bedrijf nog gezond is, geeft de werkgever onvoldoende reden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De werkgever kan wel anticiperen op de mogelijke problemen in de toekomst door bijvoorbeeld bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een bonusregeling te koppelen aan het bedrijfsresultaat en de leaseregeling voor een langere duur overeen te komen.

Daarnaast is het ook van belang dat de werkgever ten alle tijde de grenzen van de wet en de CAO in acht neemt bij het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever mag bijvoorbeeld niet zomaar de reiskostenvergoeding verlagen, als hierover duidelijke afspraken zijn gemaakt in de CAO waar niet van af geweken mag worden.

Vanuit de jurisprudentie blijkt dat de economische crisis de werkgever niet zomaar de bevoegdheid geeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Ook ten tijde van de economische crisis zal de werkgever deugdelijk moeten motiveren in hoeverre de economische crisis van invloed is op de onderneming. De werkgever dient goed te onderbouwen wat de crisis doet met de onderneming, hoe dit verder wordt uitgewerkt en wat de gevolgen zijn voor de productie en de omzet. De werkgever moet dit onderbouwen middels cijfers, feiten en voorbeelden. Daarnaast moet de werkgever eerst onderzoeken of er andere maatregelen getroffen kunnen worden om kosten te besparen. Door de aangevoerde standpunten dient aangetoond te worden dat door de maatregelen erger kan worden voorkomen, zoals eventuele gedwongen ontslagen of een faillissement.

Hoofdstuk 5| Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen gegeven op basis van het onderzoeksrapport. Aan de hand hiervan kan de centrale vraag beantwoord worden. De centrale vraag van dit rapport luidt: *“Onder welke juridische voorwaarden mag de werkgever ten tijde van de economische crisis de arbeidsvoorwaarden van de werknemer eenzijdig wijzigen?”*. De aanbevelingen die gedaan kunnen worden vloeien voort uit de Nederlandse wet- en regelgeving en toepasselijke jurisprudentie. Een antwoord op de centrale vraag is niet eenduidig, de werkgever heeft verschillende manieren om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Steeds zal er een belangenafweging moeten worden gemaakt tussen het belang van de werkgever en het belang van de werknemer. De wettelijke regels die hiervoor gelden zijn afkomstig uit het Burgerlijk Wetboek. De aanbevelingen die daaruit voortvloeien worden verder toegelicht in dit hoofdstuk.

5.1 **Conclusies**

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst maken de werkgever en de werknemer onderling afspraken in de arbeidsovereenkomst; ook wel de zogenoemde arbeidsvoorwaarden.

Algemeen uitgangspunt vanuit het algemeen overeenkomstenrecht is dat partijen gebonden zijn aan de inhoud van de door hen overeengekomen arbeidsovereenkomst. De omstandigheden waaronder de arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen kunnen echter na verloop van tijd veranderen, waardoor het voor de werkgever wenselijk is dat de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd. Te denken valt aan bijvoorbeeld de economische crisis. In de praktijk levert het geen problemen op als beide partijen instemmen met het voorstel tot wijzigen. Dit wordt anders wanneer de werknemer niet instemt met het voorstel. De werkgever heeft dan een aantal mogelijkheden om de wijziging toch mogelijk te maken.

Mogelijkheden tot eenzijdige wijziging

Voor een collectieve wijziging gelden de volgende mogelijkheden. Soms zijn de partijen een schriftelijk wijzigingsbeding overeengekomen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, de werkgever kan dan een beroep doen op artikel 7:613 BW. Volgens de lijn van het Mammoet-arrest moet deze mogelijkheid tot wijzigen veelal gebruikt worden voor collectieve wijzigingen.¹⁰²

De vereisten voor een geldig beroep op dit beding is het schriftelijkheidsvereiste en er moet sprake zijn van een objectief zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever. Dit houdt in dat er sprake moet zijn van dergelijke omstandigheden waarin het voortzetten van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. Dergelijke omstandigheden kunnen bestaan uit zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische waaronder een noodzakelijke reorganisatie of uniformering van de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming.

Enkel het feit dat er zich een feitelijke omstandigheid zich voordoet waardoor de omstandigheden wijzigen op de werkvloer, geeft de werkgever niet voldoende reden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Relevante bijkomende omstandigheden spelen een belangrijke rol bij de beoordeling of er sprake is van een zwaarwegend belang:

- is er sprake van een redelijke overgangstermijn, zodat de effecten bij het wijzigen worden geminimaliseerd?;
- de verhouding tussen de het belang van de werkgever en het belang van de werknemer, welke arbeidsvoorwaarden wordt gewijzigd?;
- dwingen externe factoren, zoals een wetswijziging, tot de wijziging?;
- speelt de economische situatie van de onderneming een rol?;
- in hoeverre is de ondernemingsraad betrokken bij de regeling?.

¹⁰² HR 11 juli 2008, JAR 2008,204.

Het aanbieden van een overgangsregeling en de instemming van ondernemingsraad kunnen indicatoren zijn dat de werkgever een zwaarwegend belang heeft. De ondernemingsraad vertegenwoordigt immers de werknemers en het aanbieden van een overgangsregeling zal het voorstel tot eenzijdige wijziging jegens de werknemer redelijker maken.

Daarnaast geeft een wetswijziging de werkgever niet direct de bevoegdheid om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Alleen wanneer de nieuwe wetgeving in strijd is met de 'oude' arbeidsvoorwaarden, dan is de werkgever verplicht om de geldende arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Wanneer dit niet het geval is zal de werkgever aan moeten tonen dat er sprake is van een negatieve verandering in de financiële omstandigheden binnen de onderneming, waardoor het voortzetten van de ongewijzigde arbeidsvoorwaarden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet mogelijk is voor de werkgever.

Ook het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden na fusie om zo een gelijke behandeling te realiseren voor de werknemers wordt niet gezien als een zwaarwegend belang van de werkgever. Volgens de jurisprudentie moet de harmonisatie gezien worden als een logisch gevolg van de fusie. Ook hierbij dient de werkgever relevante bijkomende omstandigheden aan te tonen.

Indien de partijen geen schriftelijk wijzigingsbeding zijn overeengekomen en de werkgever wil een collectieve wijziging doorvoeren, kan hij een beroep doen op artikel 6:248 lid 2 BW. Wanneer de werkgever een beroep doet op dit artikel, wordt er gekeken naar de onaanvaardbaarheid bij het voortzetten van de ongewijzigde situatie. Dit betekent een zwaardere toets, omdat er sprake moet zijn van een onaanvaardbare situatie voor de werkgever bij het voortzetten van de ongewijzigde situatie.

Voor de individuele wijzigen gelden de volgende mogelijkheden. Als de partijen geen schriftelijk wijzigingsbeding zijn overeengekomen, kan de werkgever een beroep doen op de criteria die voortvloeit uit het Taxi Hofman/Van der Lely-arrest en het Mammoet-arrest op grond van artikel 7:611 BW bij individuele wijzigingen. Hiervoor dient de werkgever een redelijk voorstel richting de werknemer te doen, naar aanleiding van gewijzigde omstandigheden op de werkvloer. Daarnaast moet het aanvaarden van het voorstel in alle redelijkheid van de werknemer gevergd kunnen worden. Niet alleen speelt goed werkgeverschap hierbij een rol, maar ook van de werknemer wordt goed werknemerschap verwacht waardoor hij niet elk voorstel van de werkgever mag afwijzen.

Het zwaarwegend belang, zoals hierboven beschreven, speelt bij deze criteria ook een belangrijke rol.

Het verschil middels het eenzijdig wijzigen op grond van artikel 7:611 BW en artikel 7:613 BW is dat er sprake moet zijn van gewijzigde omstandigheden op de werkvloer die aanleiding geven tot het doen van het voorstel, artikel 7:613 BW wordt veelal gebruikt voor het wijzigen van collectieve arbeidsvoorwaarden en artikel 6:11 BW wordt veelal gebruikt voor het wijzigen van de individuele arbeidsvoorwaarden.

Tot slot kan de werkgever zich wenden tot de rechter, indien hij niet de mogelijkheid heeft om op voorgenoemde gronden de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Op grond van artikel 6:258 BW kan de werkgever de rechter om toestemming vragen om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Een beroep op dit artikel kent de meest zware toets, omdat er sprake moet zijn van uitzonderlijke situaties die niet voorzienbaar waren voor de werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en die niet voor rekening komen van de werkgever.

Om een eenzijdige wijziging mogelijk te kunnen maken, is het belangrijk dat de werkgever eerst onderzoekt of er andere maatregelen getroffen kunnen worden om kosten te besparen. Wanneer de werkgever als laatste mogelijkheid, om de kosten te reduceren, de arbeidsvoorwaarden wijzigt kan er eerder sprake zijn van een zwaarwegend belang.

Uit het praktijkonderzoek, uitgevoerd door de onderzoeker, komen een aantal maatregelen naar voren die de werkgever zou willen nemen om de economische crisis het hoofd te kunnen bieden. Naast het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden om zo de personele kosten te reduceren, komen ook maatregelen naar voren om de algemene kosten te reduceren zoals het uitstellen van investeringen.

Indien de werkgever voornemens is om de personele kosten te reduceren, komen een aantal arbeidsvoorwaarden naar voren zoals:

- arbeidsduur;
- bonusregeling;
- de leaseregeling;
- pensioenpremie.
- overurenuitbetaling naar 'tijd voor tijd';
- minimale loonsverhoging;
- opleidingsbudget;

Het valt de onderzoeker op dat het hierbij alleen gaat om het wijzigen van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Welke aanpak de werkgever in de praktijk kiest om de kosten te reduceren heeft te maken met onder andere in welke mate de werkgever last heeft van de economische crisis en in hoeverre hij in staat is om nog andere kostenbesparende maatregelen te treffen.

Economische crisis

Uit de jurisprudentie blijkt dat de economische crisis de werkgever niet de bevoegdheid geeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Ook ten tijde van de economische crisis moet er sprake zijn van gewijzigde omstandigheden waardoor het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden dat de ongewijzigde situatie voort wordt gezet. De werkgever dient goed te onderbouwen wat de crisis doet met de onderneming, hoe dit verder wordt uitgewerkt en wat de gevolgen zijn voor de productie en de omzet. De werkgever kan dit deugdelijk motiveren middels cijfers, feiten, onderbouwingen en voorbeelden. De financiële argumenten spelen een zeer belangrijke rol, als hij als gevolg van de economische crisis de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wil wijzigen. De argumenten dienen op een zodanige manier aanwezig te zijn dat het voortzetten van de ongewijzigde arbeidsvoorwaarden eventueel kunnen leiden tot gedwongen ontslagen of zelfs kunnen leiden tot een faillissement.

Daarnaast blijkt dat de werkgever niet bevoegd is om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen alleen om het feit dat hij wil kunnen anticiperen op mogelijke problemen in de toekomst. Enkel de zorg voor de toekomst kan niet als een zwaarwegend belang worden aangemerkt volgens de jurisprudentie. Er moet, zoals gezegd, sprake zijn van een gewijzigde omstandigheid op de werkvloer waarbij de financiële noodzaak bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden gezien moet worden als tijdige noodzakelijke maatregelen om de onderneming gezond te kunnen houden. De noodzaak moet worden onderscheiden van het anticiperen op de toekomst en de noodzaak om bijvoorbeeld een faillissement te voorkomen.

Indien de onderneming nog wel winst maakt, maar minder dan het voorgaande jaar, hoeft er geen sprake te zijn van een noodzaak tot het wijzigen van arbeidsvoorwaarden.

Indien de financiële argumenten ontbreken in de motivatie van de werkgever met betrekking tot het zwaarwegend belang, dan zal het zwaarwegend belang niet snel worden aangenomen. De werknemer heeft een zwakkere positie ten opzichte van de werkgever. De werknemer wordt dus beschermd door wetgeving en jurisprudentie.

5.2 Aanbevelingen

Naar aanleiding van de conclusies kunnen in de volgende paragraaf enkele aanbevelingen worden gedaan.

Om te beginnen is het belangrijk dat de werkgever in alle gevallen eerst in overleg gaat met de werknemer om overeenstemming te bereiken met betrekking tot de voorgestelde wijziging.

Daarnaast is het verstandig om de ondernemingsraad, indien aanwezig, te betrekken in het voorstel en deze om instemming te vragen en een eventuele overgangsregeling aan te bieden aan de werknemer. Het is namelijk in het belang van de werkgever en de werknemer dat er overeenstemming wordt bereikt over het voorstel om zo de (goede) werkverhoudingen niet te verstoren. Ook worden zo eventuele kosten van een gerechtelijke procedure bespaard die partijen zouden hebben indien een van de partijen besluit om naar de rechter te stappen.

De werkgever doet er verstandig aan om het voorstel tot wijziging niet als een vaststaand feit mede te delen aan de werknemer. Hierdoor is de kans groter dat de werknemer niet in zal stemmen met het voorstel. Het initiatief dient vanuit de werkgever te komen en de werknemer moet de tijd krijgen om na te kunnen denken over het voorstel en er op terug te kunnen komen bij de werkgever. De werkgever dient bij het voorstel tot wijziging altijd de wettelijke regels en de CAO bepalingen in acht te nemen.

Ten nadele afwijken van de geldende wettelijke regels en de CAO bepalingen voor de werknemer kan nietige afspraken opleveren, waardoor het beroep van de werkgever op een zwaarwegend niet zal slagen.

De criteria die voortvloeien uit het Taxi Hofman/ Van der Lely-arrest en het Mammoet-arrest kan de werkgever altijd gebruiken als een richtlijn voor een goede voorbereiding om het voorstel meer daadkracht te geven. Daarnaast zal de rechter in een gerechtelijke procedure ook altijd bekijken in hoeverre de werkgever heeft getracht om eerst een redelijk voorstel richting te werknemer te doen. Dit zijn ook omstandigheden die een rol spelen in de beoordeling door de rechter of er sprake is van een zwaarwegend belang.

Indien de partijen geen overeenstemming bereiken over het voorstel tot wijziging, kan de werkgever een beroep doen op de genoemde mogelijkheden tot eenzijdige wijziging. De werkgever dient hierbij te allen tijde de hiervoor geldende criteria te volgen die voortvloeien uit de wet en de jurisprudentie.

De relevante bijkomende omstandigheden spelen een belangrijke rol in de beoordeling of er sprake is van een zwaarwegend belang door de rechter. Het is aan te raden om deze omstandigheden al in het proces te betrekken wanneer de werkgever probeert overeenstemming te bereiken met de werknemer, hierdoor kan de werkgever later in een eventuele gerechtelijke procedure eerder aantonen dat er sprake is van een zwaarwegend belang.

Bij elke genoemde mogelijkheid tot eenzijdige wijziging dient de werkgever deugdelijk te motiveren middels cijfers, feiten en voorbeelden dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden op de werkvloer, waarbij de financiële noodzaak bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden gezien moet worden als tijdige noodzakelijke maatregelen om de onderneming gezond te houden. Het anticiperen op mogelijke problemen in de toekomst wordt niet als zwaarwegend belang aangemerkt. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever bijvoorbeeld wel anticiperen op de toekomst door de bonusregeling te koppelen aan het bedrijfsresultaat. Op die manier is een werkgever nooit gehouden aan het uitbetalen van de bonusregeling indien de onderneming flinke verliezen draait.

Het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden wordt veelal gezien als laatste redmiddel, het is daarom verstandig om eerst andere maatregelen te treffen om de kosten te reduceren als gevolg van de economische crisis. Het uitstellen van investeringen of het minimaliseren van schoonmaakkosten kunnen bijvoorbeeld maatregelen zijn die de werkgever als eerste zou kunnen treffen. Indien de werkgever al andere maatregelen heeft getroffen om de kosten te reduceren en het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden de laatste optie is, is het verstandig om de werknemer voldoende inzicht te geven in de situatie.

Het opnemen van een schriftelijk wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst of de CAO geeft de werkgever het voorbehouden recht om eventuele wijzigingen door te voeren in de arbeidsovereenkomst. Hierdoor kan de werkgever gemakkelijker in spelen op de mogelijke bedrijfseconomische en maatschappelijke ontwikkelingen en kan hij, middels het schriftelijke wijzigingsbeding, de arbeidsvoorwaarden wijzigen die gelden voor een groep werknemers als gevolg van de economische crisis. Het is verstandig om een schriftelijk wijzigingsbeding overeen te komen met de werknemer, omdat de criteria strenger zijn wanneer er geen schriftelijk wijzigingsbeding is overeengekomen met de werknemer. Het schriftelijk wijzigingsbeding kan overeengekomen worden bij het aangaan van de dienstverband, maar kan ook tussentijds worden toegevoegd aan de arbeidsovereenkomst of CAO. Het is dan alleen de vraag of de werknemer akkoord gaat met het toevoegen van een schriftelijk wijzigingsbeding.

Hoofdstuk 6| Evaluatie

In dit hoofdstuk wordt teruggeblikt op het verloop van het onderzoek. Hierbij staat de waardebeoordeling van het onderzoek centraal. In de volgende paragraaf komen zowel de sterke als de zwakke punten van de afgelopen periode naar voren.

Terugkijkend op afgelopen periode kan de onderzoeker zeggen dat het onderzoek goed is verlopen. Het aan het begin van dit onderzoek opgestelde onderzoeksopzet werd vrij snel goedgekeurd, waardoor de onderzoeker snel aan de slag kon met het verzamelen van de benodigde informatie. Er heeft voornamelijk deskresearch plaatsgevonden, dit betekent dat de juridische mogelijkheden van de werkgever met betrekking tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden zijn onderzocht aan de hand van rechtsbronnen en jurisprudentie. Het onderzoek naar het juridisch kader heeft de onderzoeker relatief veel tijd gekost, omdat de theorie met betrekking tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden complex en niet eenduidig is.

Bij het opstellen van de onderzoeksopzet is er geen rekening gehouden met een eventueel praktijkonderzoek. Na enkele weken van de afstudeerperiode kwam het idee naar voren om de praktijk te betrekken in het onderzoek. Hierdoor is het onderzoek gekoppeld aan de praktijk van de stageorganisatie en sluit het onderzoek beter aan op de vragen van de klanten van de stageorganisatie. Het onderzoek heeft geresulteerd in een bruikbaar advies voor de Van Kessel BJA.

Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden is namelijk een veel besproken onderwerp in vele documenten en jurisprudentie. Door het koppelen van de theorie aan de praktijk en de economische crisis is er geprobeerd om een onderzoek af te leveren wat authentiek is.

Het onderzoek geeft Van Kessel BJA, zowel nu als in de toekomst, inzicht in welke juridische mogelijkheden de werkgever heeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De resultaten van het onderzoek hebben geleid tot inzichten die voor de ene groep werkgevers wellicht verrassend zullen zijn en voor de andere groep werkgevers zullen bevestigend zijn. Niet alle werkgevers zijn zich bewust van de juridische mogelijkheden op het gebied van het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Ook heeft het onderzoek inzicht gegeven op welke manier de werkgever het beste te werk kan gaan ten tijde van de economische crisis wanneer hij de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen. Uit de resultaten volgt geen eenduidig antwoord, maar geeft wel duidelijk aan welke juridische voorwaarden de werkgever in acht moet nemen.

Bronnenlijst |

Artikelen in tijdschriften

Alink 2008

D.E. Alink, 'Eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden', *Bedrijfsjuridische berichten* 2008,67, p.302-307.

Loonstra 2012

C.J. Loonstra, 'De eis van geschrift bij bijzondere bedingen', *Dossier arbeid & recht special maart 2012 Bju tijdschriften* 2012.

Oberman & Hillebrandt 2011

C. Oberman & K. Hillebrandt, 'Wijziging van arbeidsvoorwaarden', *Advocatenblad* 2011-2, p.25-26.

Willems & Vegter 2007

S.J.M.H. Willems & J.H. Vegter, 'Eenzijdige wijziging van collectieve arbeidsvoorwaarden', *Bedrijfsjuridische berichten* 2007,34, p.125-129.

Zondag 2006

W.A. Zondag, 'Wikken en wegen bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. De betekenis in de (lagere) rechtspraak', *Arbeidsrechtelijke annotaties BJu tijdschriften* 2006-3, p.4-54.

Bijdrage in boeken

Sprengers 2012

L.C.J. Sprengers, 'Instemmingsrecht bij: Wet op de ondernemingsraden, artikel 27', in: P.F. van der Heijden e.a. (red.) *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer (<www.kluwnavigators.nl>; artikelen alleen toegankelijk voor abonnees).

Verhulp 2012

E. Verhulp, 'Eenzijdig wijzigingsbeding', in: P.F. van der Heijden e.a. (red.), *Tekst en commentaar Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 613*, Deventer: Kluwer (<www.kluwnavigators.nl>; artikelen alleen toegankelijk voor abonnees).

Jellighaus & Zondag 2012

S.F.H. Jellighaus & W.A. Zondag, 'Commentaar op Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 613' in: C.J. Loonstra e.a. (red.), *Sdu commentaar Arbeidsrecht thematisch*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2012 (<www.sducommentaar.nl>; artikelen alleen toegankelijk voor abonnees).

Documenten

Hoofdstuk 8 Beleidsregels Ontslagtaak UWV versie september 2012 (<www.werk.nl>)

FNV bondgenoten "Arbeidsvoorwaarden en de rol van de or" (<www.fnvbondgenoten.nl>)

Memorie van toelichting wijziging van enkele belastingwetten (Wet herziening fiscale behandeling woon-werkverkeer) (<www.rijksoverheid.nl>).

Elektronische bronnen

<www.arag.nl>

<www.arbeidsrechter.nl>

<www.bjutijdschriften.nl>

<www.belastingdienst.nl>

<www.fnvbondgenoten.nl>

<www.jure.nl>

<www.kluwnavigators.nl>

<www.kvgo.nl>
<www.overheid.nl>
<www.recht.nl>
<www.rechtspraak.nl>
<www.rijksoverheid.nl>
<www.sducommentaar.nl>
<www.uvw.nl>
<www.vankessel-bja.nl>
<www.werk.nl>
<www.wetten.overheid.nl>

Jurisprudentie

Hoge Raad

Hoge Raad 8 februari 1984, *NJ* 1985,19.
Hoge Raad 26 juni 1998, *JAR* 1998,199.
Hoge Raad 30 januari 2004, *JAR* 2004,68.
Hoge Raad 25 februari 2000, *NJ* 2000,471.
Hoge Raad 11 juli 2008, *JAR* 2008,204.
Hoge Raad 12 februari 2010, *RAR* 2010,52.
Hoge Raad 18 maart 2011, *JAR* 2011,108.

Gerechtshof

Hof 's-Hertogenbosch 1 april 2003, *JAR* 2003,128.
Hof Amsterdam 15 april 2004, *JAR* 2004, 219.
Hof 's-Gravenhage 8 december 2006, *JAR* 2007,45.
Hof Amsterdam 28 september 2010, *JAR* 2010,270.
Hof Arnhem 15 maart 2011, *LJN* BQ1305.
Hof Amsterdam 5 december 2011, *LJN* BU6388.
Hof 's-Hertogenbosch 27 december 2011, *LJN* BV0736.

Rechtbank

Kantonrechter Rotterdam 28 oktober 2004, *JAR* 2005,73.
Kantonrechter Amersfoort 27 april 2005, *JAR* 2005,139.
Kantonrechter Amersfoort 1 juni 2005, *JAR* 2005,158.
Kantonrechter Zwolle 13 juni 2006, *JAR* 2006,183.
Kantonrechter Nijmegen 30 juni 2006, *JAR* 2008,181.
Kantonrechter Utrecht 13 augustus 2008, *LJN* BE0070.
Kantonrechter Zwolle 7 september 2009, *LJN* BJ9166.
Kantonrechter Amsterdam 7 oktober 2009, *LJN* BJ9678.
Kantonrechter Utrecht 9 oktober 2009, *LJN* BJ9943.
Kantonrechter Arnhem 25 november 2009, *LJN* BK5474.
Kantonrechter Utrecht 12 oktober 2011, *LJN* BV3038.
Kantonrechter Almelo 20 december 2011, *JAR* 2011,20.
Kantonrechter Groningen 22 december 2011, *LJN* BU9730.
Kantonrechter Utrecht 28 december 2011, *LJN* BV3046.
Kantonrechter Haarlem 9 februari 2012, *LJN* BV3628.
Kantonrechter Maastricht 28 maart 2012, *JAR* 2012,120.
Kantonrechter Maastricht 9 juli 2012, *LJN* BX1305.

Literatuur

Kruit, Rosier & Sorensen 2012

P. Kruit, S.M. Rosier & E.M.Y.S. Sorensen, 'Het eenzijdig wijzigingsbeding', in: J.H. Even e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen* (Themabundel TAP), Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 41-61.

Van Genderen e.a. 2008

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008.

Van Grinsven, Geugjes & Soemes 2009

P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2009.

Parlementaire stukken

Kamerstukken II 1996/97, 24 615, nr. 9, p.31.

Wet- en regelgeving

Arbeidstijdenwet

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

Burgerlijk Wetboek

Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

Wet op de ondernemingsraden