

## Arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen

Uitgangspunt bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden is de regel die voor het hele contractenrecht geldt, namelijk: afspraak is afspraak. Dit betekent dat een wijziging van de arbeidsovereenkomst in principe niet is toegestaan, tenzij de werknemer met die wijziging akkoord gaat.

Zeker in het arbeidsrecht, waar de bescherming van de werknemer een prominente rol speelt, wordt aan dit uitgangspunt grote waarde gehecht. Maar de wetgever vindt wel dat de werkgever bij bijzondere omstandigheden de arbeidsvoorwaarden toch moet kunnen veranderen. De artikelen 7:611, 7:13 en 6:248 van het Burgerlijk Wetboek bieden hiertoe handvatten.

### Artikel 6:248 BW

Artikel 6:248 BW is vooral van toepassing wanneer een werkgever collectieve arbeidsvoorwaarden (= niet de cao, maar slechts voor een groep werknemers in de organisatie) wil wijzigen zonder dat er een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. Het gaat hier om een zware toets. Eenzijdige wijziging is in dat geval alleen mogelijk wanneer het handhaven van de bestaande afspraken naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn: denk bijvoorbeeld aan een wetswijziging die ongewijzigde uitvoering van een collectieve arbeidsvoorwaarde (= niet de cao maar voor een groep werknemers in de organisatie) onaanvaardbaar zou maken.

### Artikel 7:613 BW

Een werkgever die in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk heeft bedongen dat het mogelijk is om eenzijdig wijzigingen aan te brengen in de geldende arbeidsvoorwaarden (ook wel een eenzijdig wijzigingsbeding genoemd) mag alleen van deze mogelijkheid gebruikmaken wanneer er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Alléén in dat geval kan een werkgever met succes een beroep doen op het eenzijdig wijzigingsbeding.

### Artikel 7:611 BW

Wanneer er geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen kan onder bepaalde omstandigheden toch van een werknemer worden verlangd dat hij instemt met een wijziging, op grond van de criteria van "goed werkgeverschap" en "goed werknemerschap" (artikel 7:611 BW). Deze norm geldt vooral in individuele gevallen. De rechter zal een belangenafweging maken waarbij het mogelijk is dat het belang van de werkgever uiteindelijk zwaarder weegt dan het belang van de werknemer.

In dit verband kan gewezen worden op het zogenaamde Taxi Hofman-arrest van de Hoge Raad. Daarin bepaalde de Hoge Raad dat van een goede werknemer mag worden verwacht dat hij in beginsel positief hoort in te gaan op redelijke voorstellen van de werkgever die verband houden met gewijzigde werkomstandigheden. Ook al bevat de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding. Dergelijke voorstellen mag een werknemer alleen afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevraagd.

Deze uitspraak was een flinke deuk in het beschermende karakter van het arbeidsrecht voor de werknemer. De werkgever hoefde "slechts" een wijziging van omstandigheden aan te tonen en vervolgens moest de werknemer maar uitleggen waarom van hem niet mocht worden verwacht dat hij met het wijzigingsvoorstel instemde. Ook ontstond de vraag onder juristen hoe de uitspraak zich verhiel tot de wettelijke regeling van het eenzijdig wijzigingsbeding waarin een zwaarder criterium wordt gehanteerd. Het had er alle schijn van dat een werkgever zelfs méér mogelijkheden tot eenzijdige wijziging had wanneer er geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst werd opgenomen. Vervolgens heeft de Hoge Raad het ruime criterium van het Taxi Hofman-arrest aangepast en zich ook uitgesproken over de rol van het eenzijdig wijzigingsbeding.

Dit zijn de door de Hoge Raad geformuleerde aanvullende voorwaarden:

- Allereerst moet worden beoordeeld of de werkgever als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden voor een wijzigingsvoorstel.
- Vervolgens komt de vraag aan de orde of dat voorstel inhoudelijk redelijk was, waarbij alle omstandigheden moeten worden meegewogen.
- Pas wanneer beide vragen positief zijn beantwoord, komt aan de orde of aanvaarding van het voorstel wel in redelijkheid van de werknemer kan worden gevraagd.

Dit is een belangrijke aanpassing. Als werkgever moet je nu namelijk aantonen waarom de wijziging nodig is én of die onder de gegeven omstandigheden redelijk is.

Ook heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over het eenzijdig wijzigingsbeding in het algemeen: "een dergelijk beding ziet veeleer op gevallen waarin de werkgever zich het recht heeft voorbehouden eenzijdig een wijziging in arbeidsvoorwaarde(n) aan te brengen ten opzichte van een groep werknemers. Het eenzijdig wijzigingsbeding is dus vooral geschreven voor collectieve wijzigingen. De aangepaste 'Taxi Hofman leer', in de literatuur ook al genoemd als 'Mammoet leer' (naar de verweerder in het proces), ziet daarentegen meer op de wijziging in een individueel geval." Dit arrest biedt meer duidelijkheid over de mogelijkheden die je als werkgever hebt om wijzigingen door te voeren; in elk geval worden nu zware eisen gesteld aan het wijzigen van arbeidsvoorwaarden op individueel niveau en zal meer moeten worden onderhandeld. Dat betekent onder meer:

- de werkgever moet de werknemer met zorgvuldige communicatie inzicht geven in de gewijzigde omstandigheden;
- de werkgever moet ruim van tevoren de wijziging kenbaar maken zodat de werknemer de tijd heeft om maatregelen te nemen in de privésituatie;
- de werkgever moet de werknemer een redelijk voorstel doen, bijvoorbeeld wat betreft het aanbieden van financiële compensatie, of het aanbieden van een redelijke periode van afbouw van de oorspronkelijke naar de gewijzigde arbeidsvoorwaarden die voorafgaat aan implementatie van de voorgestelde wijziging. Een voorbeeld hiervan: stel dat de werkgever twee arbeidslocaties samenvoegt, dan kan hij een werknemer die daardoor van standplaats verandert aanbieden om in werktijd te reizen en/of hij kan aanbieden de reiskosten te vergoeden;
- de werkgever moet alle overige relevante aspecten erbij betrekken die de werknemer kunnen nopen tot acceptatie van de voorgestelde wijziging; daaronder vallen ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Steeds zullen de specifieke feiten en omstandigheden van het geval van doorslaggevend belang zijn voor de afloop van een procedure. Ben je als werkgever van plan arbeidsvoorwaarden individueel of collectief te wijzigen? Dan is het raadzaam hierover juridisch advies in te winnen.

Mocht u nog vragen hebben en heeft u een abonnement op JZO, neemt u dan via de gebruikelijke weg contact op met JZO.

*Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en of onvolkomenheden.*