

NEEM NIET KLAKKELOOS EEN WIJZIGINGSBEDING OP IN HET CONTRACT

Wijzigingsbeding altijd opnemen?

Het lijkt een schot voor open doel: als een werkgever wijzigingen in een arbeidsovereenkomst wil doorvoeren, dan is een wijzigingsbeding de uitkomst. De werknemer heeft zich dan immers schriftelijk akkoord verklaard met toekomstige wijzigingen. Maar is het wel altijd zo gunstig om een dergelijk beding overeen te komen? In dit artikel komen de voor- en nadelen van een wijzigingsbeding aan bod.

In de wet is bepaald dat de werkgever en de werknemer samen een eenzijdig wijzigingsbeding kunnen overeenkomen. Het eenzijdig wijzigingsbeding moet altijd schriftelijk zijn afgesproken. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren in de arbeidsovereenkomst of in een collectieve regeling, zoals het personeelsreglement of in de cao. De reikwijdte van het wijzigingsbeding is afhankelijk van het document waarin het wordt opgenomen.

Collectief

Neemt u een wijzigingsbeding op in een collectieve regeling – waarvoor de werknemer via een incorporatiebeding in zijn arbeidsovereenkomst moet hebben getekend – dan heeft dit alleen betrekking op bepalingen die in die collectieve regeling staan. Een wijzigingsbeding in een personeelsreglement heeft dus wel betrekking op een wijziging van de in dat reglement opgenomen collectieve lease-regeling, maar niet op een met een werknemer individueel gemaakte afspraak dat hij zijn leaseauto privé mag gebruiken. Om ervoor te zorgen dat een wijzigings-

beding ook van toepassing is op de afspraken die in de arbeidsovereenkomst staan, moet u het hier ook in opnemen zodat de werknemer rechtstreeks voor het beding tekent. Heeft een werknemer dus een wijzigingsbeding in zijn arbeidsovereenkomst staan, dan kan de werkgever dat beding gebruiken voor aanpassing van individuele afspraken. Daar zit echter nog wel een klein addertje onder het gras. De wijziging kan ook dan alleen arbeidsvoorwaarden betreffen die met

verschillende werknemers zijn gemaakt. In het bovengenoemde voorbeeld is het beding dan dus alleen van waarde als de afspraak omtrent het privégebruik niet alleen met deze werknemer is gemaakt, maar ook met collega's van zijn afdeling. Kortom: een wijzigingsbeding is in principe alleen van toepassing op bepalingen van de regeling waarin het beding is opgenomen en alleen voor zover het om bepalingen gaat die met meerdere werknemers in de organisatie zijn afgesproken.

Zwaarwichtig

Het op de juiste manier opnemen van een eenzijdig wijzigingsbeding is vervolgens nog geen vrijbrief om onbeperkt eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Dit mag namelijk alleen als er sprake is van een dermate zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer hier redelijkerwijs voor moet wijken. In de praktijk blijkt dat rechters heel terughoudend zijn bij het aannemen van een zwaarwichtig belang. Alleen bij bijzondere omstandigheden wordt zo'n belang aangenomen. De meest voorkomende situatie waarin er wel sprake is van een zwaarwichtig belang is als een organisatie het financieel gezien moeilijk heeft. Stel, een werkgever wil de arbeidsvoorwaarden zodanig aanpassen dat een verliesgevende situatie kan worden voorkomen. Dit zal onvoldoende zwaarwichtig belang zijn. Als diezelfde werkgever al grote verliezen lijdt, personeel moet ontslaan en alleen met de wijziging van arbeidsvoorwaarden de continuïteit van de

Instemming van de OR

Rechters nemen een zwaarwichtig belang aanzienlijk eerder aan als de ondernemingsraad zich over de wijziging heeft gebogen en hiermee ingestemd heeft. De belangen van werknemers zijn afgewogen en daarmee voldoende gewaarborgd. Is er geen OR of staat deze niet achter de wijzigingen, dan valt de werkgever terug op de zware norm, dat het zwaarwichtig belang slechts in bijzondere gevallen wordt aangenomen.

Maak meteen een zorgvuldige afweging

Het is essentieel om bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst al een zorgvuldige afweging te maken tussen het wel of niet opnemen van een wijzigingsbeding. De werkgever kan later namelijk niet meer kiezen tussen een beroep op toetsing aan de normen van een wijzigingsbeding of

het goed werkgever-/werknemerschap. Eenmaal een wijzigingsbeding overeengekomen, zal er altijd getoetst moeten worden aan de norm van het zwaarwichtig belang en andersom kan zonder het wijzigingsbeding niet aan deze norm getoetst worden.

organisatie kan waarborgen, zal er eerder sprake zijn van een zwaarwichtig belang. Ook een noodzakelijke wijziging door gewijzigde wetgeving kan een zwaarwegend belang zijn. Daarentegen wordt het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden na een overname ter voorkoming van een diversiteit van arbeidsvoorwaardenstelsels doorgaans niet gezien als een zwaarwichtig belang.

Arbidsvoorwaarden wijzigen met een eenzijdig wijzigingsbeding is dus geen gelopen race. Toch kiezen werkgevers er vaak voor om dit beding wel op te nemen,

zin van de redelijkerwijs verplichte aanvaarding door de werknemer, waarin individuele omstandigheden van de werknemer meegewogen kunnen worden.

Staffels

Stel, een werknemer werkt in de buitendienst, maar hij functioneert niet goed. Na een uitgebreid verbetertraject is de werknemer inhoudelijk weer op niveau, maar het contact met relaties blijft ver onder de maat. De werkgever wil de werknemer om die reden niet ontslaan, maar biedt hem een binnendienstfunctie aan met een salaris dat door staffels in twee jaar met in totaal € 300 per maand zal afnemen. De werknemer weigert dit.

In dit voorbeeld is de kans erg groot dat een rechter de werknemer zal verplichten in te stemmen. Biedt de werkgever de werknemer echter een functie als portier aan met halvering van zijn salaris, dan is dit een minder redelijk voorstel en kan instemming niet van de werknemer worden gevergd. Als de werkgever wel voldoet aan de redelijkheidstoetsen van het goed werkgeverschap, kan wijziging van de arbeidsvoorwaarden weliswaar niet eenzijdig door de werkgever worden opgelegd, maar omdat de werknemer moet instemmen ontstaat er alsnog overeenstemming.

Overwegingen

De toetsing van een wijziging op basis van goed werkgever-/werknemerschap is dus een andere toetsing dan bij het eenzijdig wijzigingsbeding. Verder is het eenzijdig wijzigingsbeding alleen van toepassing op de wijziging van collectieve

bepalingen en is het principe van goed werkgever-/werknemerschap goed toepasbaar bij de wijziging van individuele afspraken.

Of het wel of niet slim is om een eenzijdig wijzigingsbeding op te nemen, hangt dus af van de omstandigheden. De volgende overwegingen helpen mogelijk om hier een beslissing over te nemen:

- Bedenk van tevoren of wijzigingen in collectieve of individuele arbeidsvoorwaarden wenselijk zijn. Het wijzigingsbeding ziet immers vooral toe op collectieve wijzigingen, het principe van goed werkgever-/werknemerschap op individuele gevallen. Bij collectieve regelingen kunt u denken aan aanpassing van (collectieve) bonusregelingen of het verminderen van vakantiedagen. In dat geval kan een opgenomen wijzigingsbeding uitkomst bieden. Wil de werkgever echter een functie, individuele werktijden of standplaats van een werknemer kunnen wijzigen, dan zal doorgaans een beroep op goed werkgever-/werknemerschap de uitweg zijn.

“Het wijzigingsbeding ziet vooral toe op collectieve wijzigingen”

- Het kan meewegen of er een ondernemingsraad is en hoe de relatie hiermee is. Zonder instemming van de OR heeft een wijzigingsbeding immers niet snel effect

Indien voor de collectieve arbeidsvoorwaarden een wijzigingsbeding een lust is en voor individuele wijzigingen juist een last, kunt u overwegen om in de collectieve regeling een wijzigingsbeding op te nemen die slechts ziet op wijziging van die regeling zelf. Voor het wijzigen van individuele voorwaarden kan men dan terugvallen op het principe van goed werkgever-/werknemerschap.

Juliette van Kesteren, werkzaam bij 2Work Arbeidsjuristen, tel. (030) 228 79 70, e-mail: juliette@2-work.nl, www.2-work.nl

“Arbidsvoorwaarden wijzigen met beding is geen gelopen race”

omdat wijzigen zonder beding voor hen helemaal hopeloos lijkt. Maar dit klopt niet helemaal. Als er geen wijzigingsbeding is opgenomen, dan kan de werkgever met een beroep op goed werkgever-/werknemerschap onder omstandigheden toch nog een wijziging doorvoeren. De werknemer moet dan positief ingaan op redelijke voorstellen van de werkgever en mag dit alleen weigeren als aanvaarding van het voorstel redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden.

Er moet dus zowel objectief als subjectief aan de redelijkheid worden voldaan. Objectief in de zin van een redelijk voorstel van de werkgever, wat inhoudt dat de werkgever aanleiding moet hebben voor de wijziging en dat het voorstel vervolgens passend moet zijn. Subjectief in de