

brisk

Internetmagazine voor ondernemers met de VOC-mentaliteit »

ADVERTENTIE

ARTIKELN »

Eenzijdig arbeidsvoorwaarden wijzigen? Dat mag! Soms.

 Door: [Pascale van Boven](#), 26 april 2009

Helaas kan niemand er omheen dat de kredietcrisis de economie doet schudden op haar grondvesten. Bedrijven gaan massaal over tot inkrimping van het personeelsbestand om zo de kosten te drukken, nu de toestroom van opdrachten achterblijft.

Bezuiniging op personeel: ontslag?

In mijn arbeidsrechtpraktijk ontmoet ik ze veelvuldig: de ondernemers en de managers die een bepaald bedrag moeten bezuinigen op de hoge personeelskosten. Een aantal van hen ziet daar geen andere mogelijkheid voor dan het ontslag van een of meer werknemers. Het plaatje ziet er logisch uit: een bepaald aantal werknemers brengt een bepaald bedrag aan loonkosten met zich mee. Als daar dan een x-bedrag op bezuinigd moet worden dan zullen er een aantal werknemers ontslagen moeten worden. Dat een bedrijf deze mensen eigenlijk liever binnen boord zou houden telt in dit plaatje niet mee.

Kosten terugschroeven door arbeidsvoorwaarden te wijzigen

In plaats van het ontslag van goed en trouw personeel is er een ander scenario denkbaar dat in sommige gevallen ook tot de gewenste bezuiniging kan leiden. Een werkgever kan namelijk onder bepaalde omstandigheden eenzijdig (d.w.z. zonder dat de werknemer daarmee instemt) de secundaire arbeidsvoorwaarden wijzigen. Het is natuurlijk niet zo dat een werkgever die op een bepaald moment zijn kosten omlaag wil brengen zomaar de via de arbeidsovereenkomst aan een werknemer toekomende rechten kan "afpakken". De werkgever zal goed rekening moeten houden met het wettelijk kader. De twee meest voorkomende manieren van eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden zijn de volgende.

Eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst

Allereerst heeft een slimme werkgever in de met de werknemer gesloten (individuele of collectieve) schriftelijke arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Het beding houdt in dat de werkgever zich het recht voorbehoudt de in de arbeidsovereenkomst afgesproken arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De werkgever kan het beding echter alleen gebruiken indien hij bij de wijziging een "zodanig zwaarwichtig belang" heeft dat het belang dat de werknemer heeft bij handhaving van de arbeidsvoorwaarde daarvoor moet wijken. Er zal dus steeds een belangenafweging moeten plaatsvinden om vast te stellen welk belang het zwaarst weegt. De wet geeft hiervoor bepaalde regels. Als werkgever en werknemer er samen niet uitkomen, dan kan de zaak aan de rechter worden voorgelegd. Zo kan een rechter in geval van ernstige bedrijfseconomische moeilijkheden bij een bedrijf bijvoorbeeld oordelen dat de werkgever op grond van een eenzijdig wijzigingsbeding de leaseautoregeling naar beneden kan bijstellen. Maar anderzijds kan een werkgever, ondanks een overeengekomen eenzijdig wijzigingsbeding, niet zomaar enkel vanwege het feit dat het voor hem zoveel makkelijker is als alle werknemers eenzelfde telefoonkostenregeling hebben deze regeling van sommige werknemers naar beneden bijstellen. Er zal dan toch echt een zwaarwegender argument aangevoerd moeten worden.

Goed werknemerschap

Ook als er geen eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen, kan onder bijzondere omstandigheden van een werknemer worden verlangd dat deze op grond van "goed werknemerschap" instemt met de voorgestelde wijziging. Een werknemer kan dus niet zomaar in het wilde weg elke voorgestelde wijziging met een simpel "njet" afwijzen. Een werknemer hoort in het algemeen op redelijke voorstellen van de werkgever, die verband houden met gewijzigde omstandigheden op het werk, positief in te gaan. Hij mag zulke voorstellen alleen afwijzen als aanvaarding daarvan vanwege bepaalde specifieke omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. Ook hier zal dus een belangenafweging moeten plaatsvinden. Uit de jurisprudentie blijkt dat een werkgever die aannemelijk kan maken dat zijn bedrijf in bedrijfseconomische problemen verkeert dikwijls met succes tot een eenzijdige wijziging van de secundaire arbeidsvoorwaarden kan overgaan. De wijziging kan bijvoorbeeld zien op een wijziging van het beloningssysteem, een wijziging van de functie, de bonusregeling, de leaseautoregeling of kinderopvangregeling.

Voorbeeld

ADVERTORIAL »

Online vraagbaak

In crisistijd staat u als ondernemer voor uitdagingen. Dit vraagt om antwoord op cruciale vragen. Grant Thornton realiseert zich dat. De online vraagbaak 'crisis en oplossingen' biedt belangrijke informatie over: [Financieren van uw bedrijf](#), [Werkkapitaal beheersen](#), [Kwaliteit van uw winst](#), [Activiteiten en kostenreductie](#), [Communicatie en compliance](#), [Uw werknemers](#), [Uw eigen portemonnee](#).


[» Lees verder](#)

REACTIES »

- » Kleine teams zorgen voor meer resultaat bij complexe ICT-projecten (3)
- » Tien (bijna) gratis manieren om de betrokkenheid te vergroten (2)
- » Bonussen bij banken niet aan maximum gebonden (2)
- » Vijftien slimme vragen voor veranderders (5)
- » Moeten wij verkopers wel of niet variabel belonen? (2)
- » Zeven manieren om te blijven presteren onder druk (2)
- » Waarom rijdt u niet in een automaat? (39)

TIP



BESTEL NU
BIJ
MANAGERS
ONLINE.NL



BEURS »

AEX index: 0.9 %

Stijgers		Dalers	
Telegraaf	me 12.36 12.4 %	SBM offshore	13.09 -3.9 %
Antonov	1.11 6.7 %	Advanced met	4.9 -3 %
ASM internat	9.96 4.8 %	Smit interna	40.06 -2.6 %

- » IMF waarschuwt eurozone
- » Neelie Kroes heeft Duitse Landesbank op de korrel
- » Kapitaalverhoging reddingsoperatie voor Deceuninck

[MEER BEURS](#)

VAKNIEUWS »

- » Werknemer is bereid loon in te leveren in ruil voor flexibel werken
- » Bestedingen aan tuinartikelen stijgen met 2% in 2008
- » Aantal actieve baanzoekers daalt in meeste sectoren
- » Zorgverzekeraars gaan steeds beter met verzekerden om
- » Brandveiligheid moet architectonisch worden benaderd

[MEER VAKNIEUWS](#)

POLL »

Heeft uw organisatie te maken met faillissement(en)? (Artikel)

- Niet zelf, maar wel bij leveranciers en/of klanten
- Onze organisatie zit in de gevarenzone
- Mijn organisatie is net failliet gegaan

 Nee, in het geheel niet

Als voorbeeld van een geval waarin de rechter een eenzijdige wijziging zou kunnen toestaan noem ik het geval dat een werkgever in verband met de nijpende bedrijfseconomische omstandigheden eenzijdig het aantal uren per werkweek wil terugbrengen van 40 naar 36 uur. Indien de werkgever daarbij heeft aangeboden om de vermindering van de arbeidsduur geleidelijk door te voeren, namelijk door een afbouwperiode in acht te nemen waarbij over een periode van twee jaar het salaris geleidelijk wordt afgebouwd is de kans op een gunstig oordeel van de kantonrechter groot.

Voorbeeld

Als voorbeeld van een in het nadeel van de werkgever uitgevallen beslissing noem ik het geval waarin een alleenstaande bejaardenverzorgster met een zoon met ernstige verlatingsangst sinds haar indiensttreding volgens een vast dienstrooster werkte. Op deze manier was voor haar het werk te combineren met de zorgbehoeften van haar zoon. Toen de werkgever haar na enkele jaren bij brief liet weten dat zij voortaan op een wisselend rooster zou hebben zodat de organisatie flexibeler kon werken, heeft ze hiertegen, vanwege de verlatingsangst van haar zoon, geprotesteerd. De vaste werktijden waren voor haar een noodzakelijke arbeidsvoorwaarde. De kantonrechter stelde de werkneemster in het gelijk.

Conclusie

Verkeert uw onderneming in zwaar weer? Onderzoek dan eerst of ontslagen te vermijden zijn door via een wijziging van de arbeidsvoorwaarden in de kosten te snijden. Lukt dit niet in onderling overleg met de werknemer(s), dan is het soms mogelijk de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Daarmee worden onomkeerbare maatregelen zoals ontslag (vooralsnog) voorkomen en blijft uw bedrijf in staat om straks, als de economie weer aantrekt, met goed ingewerkt en gekwalificeerd personeel, verder te bouwen aan een succesvolle toekomst.

Tip voor de werkgever:

Ga zorgvuldig te werk en communiceer goed welke wijziging u wilt doorvoeren en waarom. Overweeg of het mogelijk is een afbouwregeling aan te bieden. Het kan nodig zijn om ook de ondernemingsraad bij het overleg te betrekken.

Tip voor de werknemer:

Wijst nooit zomaar een voorstel af alleen op grond van een achteruitgang in uw positie, maar betrek ook het belang van uw werkgever in uw afwegingen.

» [Doorsturen](#) » [4 reacties](#) » [Reageer](#) » [RSS](#) » [Nieuwsbrief](#)

Waardeer dit artikel: 1 2 3 4 5



Over de auteur:

Pascale van Boven-de Groot is een van de oprichters van [Clingendael Advocaten](#), gevestigd aan de Bezuidenhoutseweg te Den Haag. Clingendael Advocaten is een jong en modern kantoor dat zich uitsluitend bezighoudt met zaken op het gebied van het arbeidsrecht en het ambtenarenrecht.

Gerelateerde artikelen

- » [Medewerkers reageren ondankbaar op nieuwe arbeidsvoorwaarden. Wat nu?](#)
- » [Voorbehoud in contracten is niet altijd geldig](#)
- » [Wat te doen met die medewerker die maar niet weggaat?](#)
- » [Ik moet drie mensen ontslaan. Hoe pak ik dat aan?](#)
- » [Hoe krijgen we het personeel mee met onze crisismaatregelen?](#)

REACTIES »

Harm | [✉](#) | 27-04-2009 | 08:10 uur

Stel een bedrijf wil bezuinigen op zijn personeelskosten door de overurenregeling aan te pakken. In het kader van flexibiliteit wordt van de werknemer verwacht dat hij zich 100% voor het bedrijf inzet. Het bedrijf is van plan de vergoeding voor de overuren te laten vervallen en te vervangen door tijd voor tijd. Men wil dat ook laten gelden voor de avonden en de zondagen. In hoeverre kan dit?

O.F. | [✉](#) | 27-04-2009 | 09:43 uur

Mag je als het bedrijf 100% plus t.o.v vorig jaar, dus geen last van de recessie, de secundaire arbeidsvoorwaarde veranderen? ik heb het over het bonussysteem/ andere auto. het bonussysteem is aangepast omdat we als bedrijf zo erg groeien dat er anders te veel bonus uitbetaald moet worden. Er is nooit voor getekend voor de arbeidsvoorwaarden maar het staat wel zwart op wit op je loonstrook!!! dus er is officieel voor getekend.

info@logocom.be | [✉](#) | 27-04-2009 | 16:14 uur

STEMMEN

» [Uitslag](#) » [1 Reactie](#) » [Eerdere polls](#)

TOP 10 »

- » Vijftien slimme vragen voor veranderaars
- » Tien (bijna) gratis manieren om de betrokkenheid te vergroten
- » Vijf tips voor een ethisch sollicitatiegesprek
- » Zeven manieren om te blijven presteren onder druk
- » Salesblog: Het grote geheim van de koude acquisitie (1)
- » Goede balans tussen werk en privé is hét recept voor geluk
- » Werknemer houdt de moed erin – of lijkt dat maar zo?
- » ‘Verstandig bezuinigen is niet de kaasschaaf hanteren’
- » Goede leiders investeren nu in nieuwe ideeën
- » Crisis maakt bedrijven creatief

MEER TOP 10

BOEKENNIEUWS »

De vijf frustraties van teamwork

In een team kunnen zich vijf frustraties openbaren waarmee teamleden worstelen. Het zijn frustraties die de samenwerking saboteren: gebrek aan vertrouwen, angst voor confrontatie, gebrek aan betrokkenheid, afschuiven van verantwoordelijkheid en niet-resultaatgericht werken.

» [Lees verder](#)



MEER BOEKEN

VACATURES »

Actuaris/ sr Actuaris

Wesche en de Boer B.V., Amsterdam, De Meern

Manager Public Affairs

YER Young Executive Recruitment, Noord-Holland

MEER VACATURES

Ik stel steeds dezelfde boekhoudkundige fout vast bij 'besparing' op personeel. Veel belangrijker dan de kostprijs van het personeel is namelijk het rendement. De werkgever dient zich in de eerste plaats de omgekeerde (maar eigenlijk essentiële) vraag te stellen welk personeel net voor een goede omzet en daarin extra winst zorgen. Voor arbeiders bij een aannemersbedrijf, stel ik snel dat deze zijn bruto loon X 2,3 aan minimale omzetstijging moet realiseren. Vandaar terugrekenen naar arbeiders valt nog mee, maar eigenlijk moeten we vooral in dit soort tijden (sorry) bedienden en vooral leidinggevendenden ontslaan, omdat bij de meeste van mijn audits daar serieus iets mis is met het vaste kostenplaatje dat ze meebrengen versus de omzet. Ook bepaalde weddeniveaus van dezen zijn gigantisch en eigenlijk durf ik dit systeem door te trekken naar de hierdoor intussen zwaar verziekte Belgische begrotingen die staatsambtenaren aantrekken om de werkloosheid te verminderen en zo de belastingdruk almaar scherper stellen voor KMO's (KMB in Nederland).

Dus: Relateer je omzet naar de klasse 62 personeelskosten en werk van daaruit een Excel uit opgesplit in enerzijds arbeiders die de primaire omzet realiseren en anderzijds naar de rest als een algemeen blok met verdeelsleutels.

Reken hierbij ook niet te veel, maar voel eens aan uw ellebogen waar er 'waarde' passeert die naar uw klanten met de noodzakelijke tevredenheid gaat. Deze route is de belangrijkste, niet de besparingsroute.

Steeds opnieuw vind ik bedrijven die zodanig hoge vaste kosten hebben, dat ik ze moet adviseren arbeiders aan te werven omdat ze een bijkomende netto-winst hebben per arbeider en ze op die manier dezelfde vaste kosten kunnen laten dragen door meer absolute winst.

Conclusie: De omzet en de winstmarge blijft in elke winstberekening primordiaal.

A. C. | ✉ | 29-04-2009 | 06:44 uur

Kan de overheid als werkgever, een arbeidsovereenkomst die tot stand kwam door tussenkomst van een gerechtelijk bevel tot compartie eenzijdig door de overheid gewijzigd worden?

REAGEREN

Naam:

Emailadres:

URL: (niet verplicht)

Reactie/Opmmerking:

Ik wil bericht per e-mail ontvangen als er meer reacties op dit artikel verschijnen.

Als extra controle, om er zeker van te zijn dat dit een handmatige reactie is, typ onderstaande code over in het tekstveld ernaast.



» **Rubrieken**

Home
Nieuws
Artikelen
Weblog
Beurs
Vaknieuws
Checklists
Tests & Tools

» **Management**

Contracten
Vacatures
Opleidingen
Boeken
Autonieuws
Links
Reacties

Algemeen
Commercieel
Financieel
HRM
ICT
Consultancy
Carrière
Lifestyle

» **Info**

Nieuwsbrief
RSS
Contact
Colofon
Privacy
Adverteren

» **Instellen**

Als startpagina
Als favoriet

» **Mijn Account**

Uitloggen
Uw gegevens aanpassen