

Wijziging van arbeidsvoorwaarden

Wijziging van arbeidsvoorwaarden

Of het de werkgever is toegestaan om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen, is onder meer afhankelijk van de reden voor de gewenste wijziging en de vraag of de wijziging betrekking heeft op een collectieve regeling of een individuele afspraak, terwijl daarbij een rol speelt of de werkgever zich de mogelijkheid van eenzijdige wijziging heeft voorbehouden of niet.

Eenzijdig wijzigingsbeding

De werkgever kan zich het recht voorbehouden om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. In de praktijk speelt een dergelijk beding vooral een rol bij wijzigingen in de collectieve sfeer. Op het beding mag de werkgever alleen een beroep doen indien hij bij die wijziging een zwaarwichtig belang heeft.

Geen eenzijdig wijzigingsbeding

Zonder eenzijdig wijzigingsbeding moet tussen werkgever en werknemer overeenstemming worden bereikt over een wijziging. Onder omstandigheden kan van de werknemer worden verlangd dat hij een wijziging van de arbeidsvoorwaarden accepteert. Dat kan het geval zijn

- wanneer ongewijzigde instandhouding van de geldende regeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is voor de werkgever, of
- wanneer alle omstandigheden in aanmerking genomen, van de werknemer als "goed werknemer" mag worden verwacht dat hij een door de werkgever "als goed werkgever" gedaan voorstel aanvaardt.

Instemming ondernemingsraad

Het feit dat de Ondernemingsraad met de wijziging heeft ingestemd, kan een rol van betekenis spelen bij (met name) wijzigingen met een collectief karakter: in dat geval wordt sneller aangenomen dat sprake is van een zwaarwichtig belang (in welk geval het de werkgever vrij staat een beroep te doen op het eenzijdig wijzigingsbeding) cq wordt sneller aangenomen dat de werkgever gegronde redenen heeft voor de wijziging en bij de besluitvorming de belangen van de werknemers zijn betrokken.

Overigens bindt de instemming van de ondernemingsraad de individuele werknemers niet.