

NIEUWSFLITS

Wijziging van de arbeidsovereenkomst

Ondernemers willen in deze tijd van economische crisis graag besparen op de loonkosten. Wijziging van de arbeidsovereenkomst kan dan een goed alternatief zijn voor het ontslaan van personeel. Zo houdt u waardevolle werknemers vast voor het bedrijf en kunt u toch de uitgaven drukken.

De economische crisis brengt veel ondernemers in de problemen. Orders vallen weg, de voorraden lopen op en de kosten blijven gelijk. Bezuinigingen zijn nodig, bijvoorbeeld op de personeelskosten. De meest drastische vorm van bezuinigen is het ontslaan van medewerkers. Het ontslag van werknemers met gedurende vele jaren opgebouwde ervaring en kennis is echter vernietiging van menselijk kapitaal. Het verdient daarom aanbeveling te zoeken naar alternatieven waarbij waardevol personeel behouden kan worden en toch de loonkosten kunnen worden beperkt. Eén van de mogelijkheden hiertoe is wijziging van de arbeidsovereenkomst.

De kredietcrisis lijkt extra mogelijkheden te bieden voor de wijziging van arbeidsovereenkomsten. Een van de voorwaarden waaronder wijziging van de overeenkomst is toegestaan, is namelijk "zwaarwegende bedrijfsomstandigheden". Betekent dit dat de werkgever bonusregelingen kan uitkleden of zelfs afschaffen? Mag hij de uitkering van een 13e maand staken? Heeft de ondernemer het recht de vergoeding voor de auto van de zaak te beëindigen? Op deze vragen is nog geen eenduidig antwoord te geven.

Een arbeidscontract wijzigen gaat namelijk niet zomaar. De arbeidsovereenkomst is door de wilsovereenstemming tussen werkgever en werknemer tot stand gekomen en voor wijziging heeft de werkgever dus ook de instemming van de werknemer nodig. Wanneer de werknemer of zijn vertegenwoordiger, zoals een vakbond, niet met de voorgestelde wijziging instemt zullen de wijzigingen mogelijk aan de rechter moeten worden voorgelegd.

Om onnodige procedures te vermijden is het goed vooraf te weten welke wijzigingen zullen worden geaccepteerd en welke niet. De rechter zal doorgaans kijken of aan de volgende criteria is voldaan:

- De omstandigheden op het werk moeten zijn gewijzigd.
- Deze wijziging van omstandigheden is de oorzaak voor het voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst.
- Het voorstel tot wijziging moet voldoen aan de eis van redelijkheid met inachtneming van alle

RUSSELL ADVOCATEN

omstandigheden van het geval.

- Aanvaarding van het wijzigingsvoorstel moet in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevegd.

Deze criteria geven de rechter de nodige vrijheid, zodat het van de individuele omstandigheden van het geval afhangt welke wijzigingen wel en welke niet zullen worden geaccepteerd. Dit hangt in belangrijke mate af van hoe ingrijpend de voorgestelde wijzigingen zijn en van het gewicht dat de rechter zal toekennen aan het belang van de werkgever respectievelijk dat van de werknemer.

Voor informatie over wijziging van de arbeidsovereenkomst en andere vragen inzake arbeidsrecht kunt u contact opnemen met mr. Jan Dop (020-301 55 55)

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

*Contactpersoon:
mr. Jan Dop*

