

Mag een werkgever zomaar eenzijdig arbeidsvoorwaarden wijzigen?

De verslechterde economische situatie zorgt ervoor dat menig werkgever het steeds lastiger krijgt. Personele kosten lijkt dan al snel een efficiënte post om op te besparen. En aanpassing van de – vaak in gunstigere tijden aangegane – arbeidsvoorwaarden kan een manier zijn waarop dit te bereiken valt.

Een werkgever kan echter niet zomaar op eigen initiatief, zonder dit af te stemmen met de werknemer, de arbeidsvoorwaarden versoberen. De hoofdregel is dat voor het wijzigen van een arbeidsvoorwaarde de instemming van beide partijen nodig is, hetgeen begrijpelijk is aangezien de arbeidsovereenkomst ook in onderling overleg door beide partijen overeengekomen is.

De werkgever moet echter wel de mogelijkheid behouden om in te spelen op een veranderende markt en maatschappelijke ontwikkelingen. Instemming door de werknemer is vanuit dat oogpunt dus niet altijd vereist bij de aanpassing van een arbeidsvoorwaarde.

Er zijn een aantal regels die in de rechtspraak ontwikkeld zijn en over het algemeen gehanteerd worden:

- de werkgever dient voldoende aanleiding te hebben om een arbeidsvoorwaarde te wijzigen;
- de plannen van de werkgever dienen 'redelijk' te zijn (beoordeeld naar de aard van de te wijzigen arbeidsvoorwaarde, bijvoorbeeld primair of secundair, en de wijze waarop en tijdspanne waarbinnen wijziging plaatsvindt);
- de persoonlijke omstandigheden van de betreffende werknemer spelen ten slotte ook nog een rol (belang bij het ongewijzigd laten voortbestaan van de arbeidsvoorwaarde).

Al met al, valt te concluderen dat het eenzijdig wijzigen van een arbeidsvoorwaarde door de werkgever aan strikte voorwaarden gebonden is en dat hier niet te lichtzinnig mee mag worden omgesprongen. Maar onder de juiste omstandigheden kan het dus wel degelijk toegestaan zijn en kan het de moeite zijn om de mogelijkheden in een specifiek geval te laten toetsen.

VRAGEN?

Neem gerust contact op: