

***‘Wat is voor ENGIE E&P, volgens de wetgeving, jurisprudentie en literatuur, de beste mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden aan te passen?’***

**Toetsing van:**

**Afstudeeronderzoek   
HBO-Rechten**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Julie Alderding – S1059874 Afstudeerbegeleider:   
Mevrouw Wintgens

21-06-2016

Klas 4 2015/2016 – blok 16

**Voorwoord**

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek, wat een onderzoek betreft naar de mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen indien de werkgever en werknemer geen eenzijdig wijzigingsbeding zijn overeengekomen. Dit onderzoek is geschreven in het kader van mijn afstuderen voor de opleiding HBO-Rechten te Leiden. Ik heb dit onderzoek mogen uitvoeren voor een olie- en gasmaatschappij genaamd “ENGIE E&P Nederland” te Zoetermeer, waar ik van 1 maart 2016 tot 1 juli aan mijn afstudeeronderzoek heb mogen werken.

In overeenstemming met mijn stagebegeleider Nicole Homburg heb ik dit onderzoek uitgevoerd. Gezamenlijk hebben mevrouw Homburg en ik mijn onderzoeksvraag bedacht. Hierna ben ik aan de slag gegaan met het schrijven van een onderzoeksvoorstel onder begeleiding van meneer de Boer. Na het afronden van mijn onderzoeksvoorstel werd ik verder begeleid door mevrouw Wintgens. die mijn onderzoek wilde nalezen en deze voorzag van feedback.

Bij dezen wil ik graag mijn studiebegeleiders bedanken voor de fijne begeleiding en ondersteuning. Daarnaast wil ik mevrouw Homburg bedanken voor de begeleiding die ze mij heeft geboden in de afgelopen maanden. De wekelijkse Bila’s gaven mij steeds weer sturing, zodat ik het uiteindelijke doel van mijn scriptie voor ogen hield.

Tevens wil ik mijn collega’s van de afdeling HR en Payroll bedanken voor de fijne samenwerking en de gezellige dagen die ik met hen heb doorgebracht op kantoor. Ook wil ik mijn ouders bedanken voor het feit dat zij altijd voor mij hebben klaargestaan en mede dankzij hen ben ik hopelijk voor het einde van de zomer afgestudeerd.

Dan rest mij niets anders, dan u veel leesplezier toe te wensen,

Met vriendelijke groet,

Julie Alderding.

**Inhoudsopgave**

Voorwoord: p. 2

Inhoudsopgave: p. 3-4

Lijst van afkortingen p. 5

Samenvatting: p. 6-7

Hoofdstuk 1: Inleiding

* 1. De organisatie: p. 8
  2. Aanleiding van het probleem: p. 8
  3. Beschrijving van het probleem: p. 9
  4. Doel van het onderzoek: p. 9
  5. Centrale vraag & deelvragen: p. 9-10
  6. Methoden van onderzoek: p. 10
  7. Verantwoording: p. 10
  8. Leeswijzer: p. 10

Hoofdstuk 2: Arbeidsvoorwaarden

* 1. De arbeidsovereenkomst: p. 11
  2. Arbeidsvoorwaarden: p. 11-12

Hoofdstuk 3: Juridisch Kader

3.1 Wijziging met instemming van de werknemer: p. 13-14  
3.2 Wijziging op grond van een eenzijdig wijzigingsbeding – art. 7:613 BW: p. 14-15

3.3 Wijziging op grond van goed werkgeverschap/goed werknemerschap  
 – art. 7:611 BW: p. 15-18

3.4 Wijziging op grond van redelijkheid en billijkheid – art. 6:248 lid 2 BW: p. 18  
3.5 Wijziging op grond van onvoorziene omstandigheden – art. 6:258 BW: p. 19

3.6 Nadere uitwerking van artikel 7:611 BW en artikel 6:248 lid 2 BW: p. 19-21

3.7 Tussenconclusie: p. 21

Hoofdstuk 4: Rol van de OR

4.1 Bevoegdheden van een OR: p. 22-23  
4.2 Bevoegdheden van de OR bij ENGIE E&P: p. 23  
4.3 Invloed van een OR van belang?: p. 24

Hoofdstuk 5: Documenten van ENGIE E&P

5.1 Waar staan de arbeidsvoorwaarden geregeld?: p. 25-26  
 5.2 Welke arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing?: p. 26

5.3 De arbeidsvoorwaarden van de werknemers van ENGIE E&P: p. 26-28

Hoofdstuk 6: Jurisprudentieonderzoek

6.1 Inleiding: p. 29-30   
 6.2 Het wijzigen van de leaseautoregeling: p. 31-32

6.3 Het wijzigen van de functie p. 32-33

6.4 Het wijzigen van de bonusregeling: p. 33-34  
 6.5 Het wijzigen van het loon: p. 34-35   
 6.6 Het wijzigen van de pensioenregeling: p. 35-36  
 6.7 Het wijzigen van de verlofregeling: p. 36

6.8 Jurisprudentieanalyse van de OR p. 37-38

Hoofdstuk 7: Conclusie en aanbevelingen

7.1 Conclusie: p. 39-42

7.2 Aanbevelingen: p. 43-44

Literatuurlijst: p. 45-47

Bijlagen

**Lijst van afkortingen**

AVR Arbeidsvoorwaardenregeling   
BV Besloten Vennootschap  
BW Burgerlijk Wetboek  
Cao Collectieve arbeidsovereenkomst   
CBS Centraal Bureau van de Statistiek  
Hof Gerechtshof   
HR Hoge Raad der Nederlanden  
HR Human Resources  
JAR Jurisprudentie Arbeidsrecht  
JIN Jurisprudentie In Nederland  
Ktr. Kantonrechter  
LJN Landelijk Jurisprudentie Nummer  
MvT Memorie van Toelichting  
NJ Nederlandse Jurisprudentie  
PHB Personeelshandboek  
r.o. Rechtsoverweging   
SER Sociaal Economische Raad   
T&C Tekst en Commentaar  
TRA Tijdschrift Recht en Arbeid  
OR Ondernemingsraad  
WOR Wet op de Ondernemingsraden

**Samenvatting**

De vraag die in dit onderzoek centraal staat luidt als volgt:   
“*Wat is voor ENGIE E&P, volgens de wet, jurisprudentie en literatuur, de beste mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden eenzijdig aan te passen?”.*

Arbeidsvoorwaarden kunnen in eerste instantie enkel gewijzigd worden indien een werknemer hiermee instemt. Wanneer een werkgever, zoals bij ENGIE E&P het geval is, de arbeidsvoorwaarden wil versoberen, zal een werknemer hier niet snel mee instemmen. Indien een werknemer niet instemt met de wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden, biedt de wet hierin ook een aantal handvaten. De artikelen 6:248 lid 2 BW, artikel 6:258 BW, artikel 7:611 BW en artikel 7:613 BW geven de werkgever de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden onder bepaalde omstandigheden alsnog te wijzigen.

Artikel 7:613 BW biedt de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te versoberen middels een eenzijdig wijzigingsbeding. Werkgever en werknemer kunnen in het arbeidscontract af spreken om een eenzijdig wijzigingsbeding op te nemen. Dit geeft de werkgever de mogelijkheid om onder bepaalde omstandigheden de overeengekomen afspraken eenzijdig te wijzigen.

Artikel 6:248 lid 2 biedt de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen op grond van de redelijkheid en billijkheid. De werkgever zal hierbij moeten aantonen waarom de huidige regeling niet in stand gelaten kan worden en waarom het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn als de huidige regeling wel zo zou blijven.

Artikel 7:611 BW schrijft voor dat de werkgever en werknemer verplicht zijn om zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. Aan de hand van twee baanbrekende arresten[[1]](#footnote-1) is er een drie stappen toets gecreëerd, die als toetsingskader geldt indien artikel 7:611 BW van toepassing is.

Artikel 6:258 BW geeft de rechter de bevoegdheid om op verzoek van één der partijen de overeenkomst te wijzigen, te ontbinden of toe te kennen. Een rechter kan dus als het ware “vervangende toestemming” van een partij bieden waardoor deze automatisch gebonden is aan de nieuwe afspraak.

In dit onderzoek zullen twee van de vier artikelen (namelijk art. 6:258 BW en art. 7:613 BW) buiten beschouwing worden gelaten. Artikel 7:613 BW zal buiten toepassing gelaten worden, gezien het feit dat ENGIE E&P geen eenzijdig wijzigingsbeding heeft afgesproken in de huidige contracten met haar werknemers. Artikel 6:258 BW zal buiten beschouwing worden gelaten gezien het feit dat dit in arbeidsrechtelijk verband bijna nooit door de rechter gehonoreerd wordt. In dit onderzoek zal er dus voornamelijk naar de artikelen 7:611 BW en 6:248 lid 2 BW gekeken worden.

In dit onderzoek zijn er een zestal arbeidsvoorwaarden nader bekeken. Het gaat hierbij om de volgende arbeidsvoorwaarden:

* Leaseautoregeling
* Bonusregeling
* Functiewijziging
* Loonwijziging
* Pensioenregeling
* Verlofregeling

Om te kunnen bepalen wat de mogelijkheden zijn, heeft er een jurisprudentieonderzoek plaatsgevonden. Hierbij zijn 42 uitspraken geanalyseerd, om vast te kunnen stellen onder welke voorwaarden een eenzijdige wijziging plaats mocht vinden. De jurisprudentieanalyse is gedaan door middel van dezelfde vragenlijst op alle 42 uitspraken toe te passen. Uiteindelijk zijn alle antwoorden met elkaar vergeleken en zijn hier de onderstaande conclusies uitgekomen:

De slotconclusie luidt dat een werkgever over het algemeen de arbeidsvoorwaarden mag wijzigen, indien de wijziging goed is overwogen en er een redelijke compensatie voor de werknemer tegenover staat. Ongeacht welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, is het aan te raden om onderzoek te doen naar de belangen van de werknemer. Hierbij moet er niet alleen gedacht worden aan de belangen van de organisatie zelf, maar ook zeker aan de belangen van de werknemer(s). Indien blijkt dat de werkgever zich als goed werkgever heeft gedragen (door een belangenafweging te maken, te werknemer tijdig te informeren, etc.) en blijkt dat een werkgever zwaarwegende gronden heeft om een wijziging door te voeren, is het vooralsnog mogelijk om eenzijdig te wijzigen. ENGIE E&P heeft hierbij de meeste kans van slagen indien zij de bevindingen, genoemd in hoofdstuk 6 en 7, hierbij in acht neemt.

**Hoofdstuk 1: Inleiding**

* 1. **Organisatie**

ENGIE E&P Nederland B.V. is sinds 1964 één van de toonaangevende operators op het Nederlandse deel van de Noordzee. Zij zoeken, ontdekken en ontwikkelen gas- en olievelden met als doel het produceren daarvan. Daarnaast leveren zij energie aan bedrijven en particulieren. ENGIE E&P is onderdeel van ENGIE en telt wereldwijd 154.950 medewerkers[[2]](#footnote-2). ENGIE E&P Nederland heeft ± 350 vaste medewerkers in dienst en daarnaast nog ruim 400 contractors in dienst. Contracting kan vergeleken worden met “aanneming van werk”, waarbij een opdrachtgever op basis van een overeenkomst bepaald werk uitbesteedt aan een contractor. Het gaat hierbij dan dus om vakmensen of specialisten die werk uitvoeren waar een bedrijf zelf niet in thuis is.[[3]](#footnote-3)  
  
ENGIE E&P Nederland heeft 2 vestigingen, te weten: Den Helder en Zoetermeer. Ik heb mijn scriptie geschreven voor de vestiging Zoetermeer, waar 152 werknemers werkzaam zijn. Het onderzoek zal dan ook van toepassing zijn op deze 152 werknemers. De contractors worden hierbij buiten beschouwing gelaten, gezien het feit dat zij een aparte doelgroep zijn.

**1.2** **Aanleiding van het probleem**Jarenlang is de “Olie- en grondstoffen business’’ erg goed geweest en de medewerkers mochten hier ook van mee profiteren door middel van gunstige arbeidsvoorwaarden. Sinds een aantal jaren gaat het minder goed met de olie- en grondstoffen business (lage olieprijs). En daardoor is de organisatie bezig met een kostenbesparing, waarbij de arbeidsvoorwaarden dienen te worden bestudeerd.

**1.3 Beschrijving van het probleem**ENGIE E&P is de arbeidsvoorwaarden in eerste instantie overeengekomen in de arbeidscontracten van de werknemers. Daarnaast staan er ook een aantal arbeidsvoorwaarden in het Personeelshandboek (PHB) geregeld. Ook zijn er arbeidsvoorwaarden in de “Arbeidsvoorwaardenregeling voor offshore/onshore’’ vastgelegd. Zoals eerder genoemd, gaat het de laatste jaren minder goed met de olie- en grondstoffen business. ENGIE E&P wil graag kosten besparen door de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de afdeling “Human Resources” (HR).

De meest eenvoudige manier om arbeidsvoorwaarden te wijzigen is met instemming van de werknemer, waarbij de werknemer dus goedkeuring verleent voor het wijzigen van zijn arbeidsvoorwaarden. ENGIE E&P heeft met het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden het doel om de kosten te besparen. Zij willen bijvoorbeeld de leaseautoregeling aanpassen, waardoor na wijziging minder mensen recht hebben op een leaseautoregeling. De gewenste wijzigingen zullen nadelig zijn voor de werknemers. De afdeling HR wil hierom graag weten of zij de arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen. De medewerkers van de afdeling HR hebben veel kennis rondom arbeidsrechtelijke praktijken. Zij hebben echter niet genoeg juridische kennis om dit praktijkprobleem te onderzoeken. Mede doordat zij een andere opleiding hebben gedaan die minder gericht is op het juridische aspect. Hun kennisprobleem is daarentegen wel degelijk juridisch geaard omdat dit een traditioneel jurisprudentieonderzoek gaat worden, waardoor zij dit onderzoek graag door iemand wil laten uitvoeren die juridisch geschoold is.

De afdeling HR wil graag weten wat de mogelijkheden zijn om de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers te veranderen. Het is voor hen op dit moment alleen niet duidelijk wat hun mogelijkheden zijn indien een werknemer geen instemming verleend voor de verandering. In de meeste gevallen gaat het om versobering van de arbeidsvoorwaarden waardoor een werknemer naar verwachting niet zal instemmen. Indien een werknemer niet instemt met de voorgestelde wijzigingen, zal er gekeken moeten worden naar zowel de wet- en regelgeving als jurisprudentie, waarbij jurisprudentie vooral belangrijk is. Uit jurisprudentieonderzoek kan blijken onder welke voorwaarden de rechter “wijziging van arbeidsvoorwaarden” heeft goedgekeurd.

ENGIE E&P ontvangt graag een advies waarin duidelijk wordt aangegeven wat de beste manier is om de arbeidsvoorwaarden van werknemers eenzijdig te wijzigen. In dit advies zal weergegeven worden hoe ver zij kunnen gaan bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en onder welke criteria dit mogelijk is. Na onderzoek hebben zij een beter inzicht voor wat betreft hun mogelijkheden, waardoor zij daarna eventueel ook daadwerkelijk de arbeidsvoorwaarden van hun medewerkers kunnen wijzigen. Kortom: op grond van het onderzoek zal ENGIE E&P inzicht krijgen in de mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

**1.4 Doel van het onderzoek***“Het doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers eenzijdig aan te passen door ENGIE E&P”.*

ENGIE E&P wil graag kosten besparen door onder andere de arbeidsvoorwaarden aan te passen. De werknemers willen niet instemmen met deze wijzigingen gezien het feit, dat deze wijzigingen nadelig voor hen zullen uitpakken.

ENGIE E&P wil ondanks het feit dat de werknemers geen instemming verlenen en voor het feit dat zij geen eenzijdig wijzigingsbeding hebben afgesproken, toch de arbeidsvoorwaarden wijzigen. Echter op dit moment weten zij niet wat voor mogelijkheden zij hebben en hoever zij hierbij mogen gaan. De organisatie wil graag een advies waarin beschreven wordt wat de mogelijkheden zijn voor het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden conform de jurisprudentie en de rechtspraak. Het is van belang om te weten hoe ver zij kunnen gaan zodat zij de arbeidsvoorwaarden zo voordelig mogelijk voor de organisatie kunnen wijzigen. Ik zal dit onderzoeken aan de hand van de onderzoeksmethode “wetsanalyse” en “literatuur- en jurisprudentieonderzoek”. Het jurisprudentieonderzoek zal voornamelijk een grote rol gaan spelen. Dit advies kunnen zij uiteindelijk gebruiken om te bepalen of zij juridisch gezien sterk genoeg staan om eventuele wijzigingen door te voeren.

**1.5 Centrale vraag & deelvragen**Het onderzoek is onderverdeeld in een centrale vraag en een aantal deelvragen. In dit onderzoek zal er op alle deelvragen antwoord gegeven worden, wat uiteindelijk ook zal leiden tot een antwoord op de centrale vraag. De centrale vraag luidt als volgt:

“Wat is voor ENGIE E&P, volgens de wet, jurisprudentie en literatuur, de beste mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden eenzijdig aan te passen?”

Deelvragen:

* Hoe wordt een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden in algemene zin getoetst?
* Welke rol speelt de Ondernemingsraad bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden?
* Wat is het huidige beleid, conform de arbeidsvoorwaarden bij ENGIE E&P?
* Wat zijn de mogelijkheden tot wijziging per specifieke arbeidsvoorwaarden?

**1.6 Methoden van onderzoek**Dit onderzoek zal uit een combinatie van methoden bestaan. Het theoretisch-juridische gedeelte zal worden verantwoord aan de hand van de methoden “literatuuronderzoek en wetsanalyse”.

Het praktijk-juridische gedeelte van mijn onderzoek zal worden verantwoord aan de hand van een jurisprudentieonderzoek. Hierbij worden 42 uitspraken geanalyseerd.

**1.7 Verantwoording**Dit onderzoek is met de grootste zorg samengesteld. De bronnen die voor het onderzoek zijn gebruikt, zijn met grote zorg geselecteerd en vervolgens verwerkt conform Kluwer Leidraad voor juridische auteurs. Bij de literatuur is er bewust voor gekozen om een divers aantal boeken en tijdschriften als bron te gebruiken, omdat dit de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek ten goede komt. Daarnaast zal het onderzoek voor een groot deel uit jurisprudentie bestaan. De keuze om 42 uitspraken te analyseren is omdat ik van mening ben dat dit genoeg uitspraken zullen zijn om de validiteit en kwaliteit van het onderzoek te waarborgen. Er konden niet meer uitspraken geanalyseerd worden, gezien de tijd. Daarnaast is het streven om het onderzoek actueel te houden. Mede daarom zijn de onderzochte uitspraken niet ouder dan 10 jaar. De voorkeur lag echter bij het analyseren van nog recentere uitspraken, waardoor de meeste uitspraken vanaf 2011 zullen zijn en dus niet ouder zijn dan 5 jaar.

**1.8 Leeswijzer**In dit onderzoek zal het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden centraal staan.

In hoofdstuk 2 zullen de begrippen arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden nader uitgelegd worden. Er zal beschreven worden wat hier onder verstaan kan worden en hoe arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld tot stand komen.

Hoofdstuk 3 zal een algemeen juridisch kader bevatten. Hierin zal ik de mogelijkheden beschrijven die de wet biedt om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Er zullen vier wetsartikelen geanalyseerd worden.

In hoofdstuk 4 zal de rol van de OR beschreven worden. Hierbij zal er eerst beschreven worden wat de rol van een OR in het algemeen kan zijn. Daarnaast zal er gekeken worden naar de situatie bij ENGIE E&P. Hierbij zal de rol van de OR beschreven worden toen de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van ENGIE E&P werden vastgesteld.

In hoofdstuk 5 wordt de situatie van ENGIE E&P beschreven zoals deze nu is. Er wordt uitgelegd waar de arbeidsvoorwaarden nu geregeld staan en welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op de werknemers. Daarnaast zal er benadrukt worden dat er in de huidige contracten geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen.

In hoofdstuk 6 zullen de bevindingen uit het jurisprudentie onderzoek beschreven worden. De bevindingen zullen per deelonderwerp (per arbeidsvoorwaarden) worden weergegeven.

Hoofstuk 7 zal de conclusie en aanbeveling bevatten. Dit zal gebaseerd zijn op de bevindingen uit het vorige hoofdstuk. In dit hoofdstuk zal een advies gegeven worden die de beste mogelijkheid voor ENGIE E&P beschrijft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

**Hoofdstuk 2: Arbeidsvoorwaarden**

**2.1 De arbeidsovereenkomst**Werknemer en werkgever maken bij indiensttreding afspraken over het verrichten van werk tegen een beloning. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk worden afgesproken.[[4]](#footnote-4) Over het algemeen wordt dit vrijwel altijd schriftelijk overeengekomen in de vorm van een arbeidsovereenkomst. Artikel 7:610 BW geeft weer aan welke elementen je kunt herkennen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, namelijk:

1. De werknemer verbindt zich om persoonlijke arbeid te verrichten;
2. Tegen loon;
3. In dienst van de andere partij, de werkgever (gezagsverhouding).[[5]](#footnote-5)

Een arbeidsovereenkomst kan er voor iedereen anders uitzien. Het is namelijk per individueel geval verschillend wat er tussen werknemer en werkgever is afgesproken. Zo zijn er werknemers die graag een opleiding willen volgen en hier afspraken over willen maken, of zijn er werknemers die graag een leaseauto ter beschikking willen hebben, etc. Omdat de behoefte van iedereen anders is, zal er daardoor per individueel geval een arbeidsovereenkomst met verschillende arbeidsvoorwaarden overeengekomen worden waardoor er bij iedere werknemer weer andere arbeidsvoorwaarden van toepassing kunnen zijn.

**2.3 Arbeidsvoorwaarden**

In een arbeidsovereenkomst worden tussen werkgever en werknemer bepalingen afgesproken met betrekking tot onder welke omstandigheden de werknemer de arbeid zal verrichten. De SER geeft de volgende definitie voor arbeidsvoorwaarden: *“het samenstel van rechten en plichten van werkgever en werknemer tegenover elkaar ten aanzien van het verrichten van arbeid in loondienst”.[[6]](#footnote-6)* Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan: hoogte van de beloning; aantal vakantiedagen; een auto van de zaak etc. Het begrip arbeidsvoorwaarden is een ruim begrip. In de wet wordt echter geen onderscheid gemaakt in arbeidsvoorwaarden. Deze begrippen zijn juridisch niet scherp omlijnd.[[7]](#footnote-7) Over het algemeen wordt er in de praktijk wel gesproken over verschillende arbeidsvoorwaarden die in te delen zijn in drie verschillende categorieën, namelijk: de primaire arbeidsvoorwaarden, de secundaire arbeidsvoorwaarden en de tertiaire arbeidsvoorwaarden. Men kan dan de vraag stellen wat nu tot de primaire en wat tot de secundaire (of tertiaire) arbeidsvoorwaarden behoort.[[8]](#footnote-8)

In de jurisprudentie is in een uitspraak antwoord gegeven op de vraag wat er onder primaire arbeidsvoorwaarden zou kunnen vallen. Hier werd gesteld dat het begrip primaire arbeidsvoorwaarden nergens wettelijk wordt gedefinieerd, maar dat het lijkt alsof het hierbij gaat om loon, arbeidsduur en vakantie/verlof.[[9]](#footnote-9) De inhoud van secundaire arbeidsvoorwaarden werd hier verder buiten beschouwing gelaten.

Het begrip arbeidsvoorwaarden waarbij er een onderscheid gemaakt wordt tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden is dus op heden nog niet gedefinieerd. Wolff is van mening dat dit onderscheid bij een wijziging ook niet relevant is omdat secundaire arbeidsvoorwaarden voor een werknemer ook van groot belang kunnen zijn.[[10]](#footnote-10) Ook voor dit onderzoek zal een precieze indeling van arbeidsvoorwaarden niet van belang zijn, maar toch is het goed om in het achterhoofd te houden dat sommige arbeidsvoorwaarden belangrijker worden geacht. Over het algemeen wordt de arbeidsvoorwaarden “loon” als belangrijkste voorwaarden geacht. Toch kunnen sommige werknemers andere arbeidsvoorwaarden ook als zeer waardevol beschouwen. Hierbij kan gedacht worden aan een werknemer die bijvoorbeeld iedere woensdag vrij is, omdat de opvang van zijn/haar kinderen op die dag anders niet geregeld kan worden.[[11]](#footnote-11)

**Hoofdstuk 3: Juridisch kader**

In sommige gevallen wil een werkgever de overeengekomen arbeidsvoorwaarden met een werknemer wijzigen. De werkgever wil bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden in het nadeel van de werknemer veranderen of laten vervallen. Dit betreft dan versobering van de arbeidsvoorwaarden. ENGIE E&P zou ook graag een aantal arbeidsvoorwaarden willen aanpassen. In dit hoofdstuk zal ik uiteenzetten welke mogelijkheden er bestaan om als werkgever de arbeidsvoorwaarden van een werknemer te wijzigen. Het uitgangspunt bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden is het wijzigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.[[12]](#footnote-12) Wanneer een werknemer niet instemt met de gewenste wijziging is het een ander verhaal. Wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever mag namelijk niet zonder toestemming van de werknemer.

Over de vraag of een werkgever de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemer zomaar mag wijzigen, daarover zijn de meningen in de literatuur verdeeld. Sommige vinden dat een wijziging enkel mogelijk is indien beide partijen hier achter staan. Gezien het feit dat de werkgever en werknemer in eerste instantie ook gezamenlijk de afspraken zijn overeengekomen. Daar tegenover staat een groep die van mening is dat wijziging onder bepaalde omstandigheden wél mogelijk is en dat een arbeidsovereenkomst als een contract moet worden gezien. In de literatuur wordt dan ook gesproken over de “contractstheorie” en de” institutionele theorie”.[[13]](#footnote-13)

*Contractstheorie*Bij de contractstheorie wordt er vooral vanuit de werknemerskant geredeneerd. De contractstheorie gaat er vanuit dat wat er tussen werknemer en werkgever in het contract is afgesproken ook daadwerkelijk moet worden nageleefd.[[14]](#footnote-14)

*Institutionele theorie*Bij de institutionele theorie daarentegen wordt er over het algemeen vanuit de werkgeverskant geredeneerd. Bij de institutionele leer wordt er vanuit gegaan dat een organisatie iedere keer weer veranderd en dat daarmee ook het arbeidscontract mee veranderd moet worden. Hierbij zal de werknemer zich in de meeste gevallen moeten aanpassen aan de organisatie. Bijvoorbeeld in het geval dat als het financieel gezien minder goed gaat, de werkgever dan de arbeidsvoorwaarden zou willen versoberen. Het kan echter ook vanuit de werknemerskant worden bekeken, waarbij de organisatie zich in sommige situaties moet aanpassen aan de werknemer, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte.[[15]](#footnote-15)

ENGIE E&P wil de arbeidsvoorwaarden wijzigen en zal zich daarom aansluiten bij de institutionele leer, waarbij de opvatting geldt dat een organisatie iedere keer verandert en dat daarmee ook het arbeidscontract moet mee veranderen. In dit onderzoek zal er dus vanuit de institutionele theorie geredeneerd worden.

In de wet worden vier wettelijke bepalingen gegeven die de werkgever handvatten bieden om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te kunnen wijzigen indien een werknemer niet instemt met de gewenste wijziging van de werkgever. Deze zijn te vinden in artikel 7:611 BW, artikel 7:613 BW, artikel 6:248 lid 2 BW en artikel 6:258 BW.

**3.1 Wijziging met instemming van de werknemer**

Indien een werkgever de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemer wil aanpassen, zal hij dit in eerste instantie met zijn werknemer moeten overleggen. Als een werknemer instemming verleent, levert de wijziging in principe geen problemen op en kan de werkgever deze doorvoeren. Van belang is dat partijen hierbij wel gebonden zijn aan dwingende bepalingen van de wet en afspraken uit de CAO.[[16]](#footnote-16) Een voorbeeld hiervan is wanneer een werkgever het aantal vakantiedagen wilt wijzigen. Een werknemer met een fulltime dienstverband heeft conform de wet recht op 20 vakantiedagen per jaar.[[17]](#footnote-17) Wanneer de werkgever dit graag wilt wijzigen naar 18 vakantiedagen per jaar, is dit wettelijk gezien niet mogelijk. Een werknemer wordt in de wet verplicht gesteld om 20 dagen vakantie per jaar op te nemen en het is voor beide partijen niet mogelijk om hier vanaf te wijken indien dit nadeliger uitpakt voor de werknemer.

Daarnaast is er in het CZ-arrest[[18]](#footnote-18) bepaald dat bij het wijzigen van de arbeidsovereenkomst de werkgever er slechts op mag vertrouwen dat een individuele werknemer heeft ingestemd met een versobering van zijn arbeidsvoorwaarden, indien aan de werknemer duidelijkheid over de inhoud van die wijziging is verschaft en op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer mag worden aangenomen dat deze welbewust met die wijziging heeft ingestemd.[[19]](#footnote-19) Er mag dus geen sprake zijn van stilzwijgende instemming of onduidelijkheid bij de werknemer. Alleen indien de werknemer bewust toestemming heeft gegeven voor het wijzigen van zijn arbeidsvoorwaarden en deze wijzigingen niet in strijd zijn met de wet en/of CAO, kan de wijziging plaatsvinden.

* 1. **Wijziging op grond van een eenzijdig wijzigingsbeding (Artikel 7:613 BW)**

Artikel 7:613 BW schrijft de werkgever de mogelijkheid voor om een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Hierbij gaat het om een beding waarin de werkgever zich het recht voorbehoudt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen.[[20]](#footnote-20) Het eenzijdig wijzigingsbeding is een bijzonder aspect, gezien het feit dat partijen alleen overeenstemming hebben bereikt over de bevoegdheid van de werkgever om te wijzigen, maar geen overeenstemming hebben bereikt over welke arbeidsvoorwaarden en wanneer er gewijzigd kan worden door de werkgever.[[21]](#footnote-21) De letterlijke bewoording in dit artikel is als volgt:

“*De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarden te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken”.[[22]](#footnote-22)*

Uit de wet is af te lezen dat het in beginsel de werkgever is toegestaan een eenzijdig wijzigingsbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst maar dat de wetgever daar echter wel een aantal criteria aan stelt:

1. Het eenzijdig wijzigingsbeding moet schriftelijk overeengekomen worden;
2. De gewenste wijziging moet betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden die voorkomen in de arbeidsovereenkomst;
3. De werkgever moet een zodanig zwaarwichtig belang hebben dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.[[23]](#footnote-23)

Vanuit de jurisprudentie is er nog een aanvulling gegeven die aansluit bij het tweede criteria. De HR heeft in een arrest van 2011 namelijk bepaald dat een eenzijdig wijzigingsbeding niet per se in de arbeidsovereenkomst zelf hoeft opgenomen te worden, maar dat dit ook in een andere regeling opgenomen kan worden die arbeidsvoorwaarden bevat (bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden genoemd in een AVR) en waarvoor de werkgever de bevoegdheid wil behouden die te wijzigen.[[24]](#footnote-24)

Het eerste en tweede criteria hebben betrekking op de vormvereisten van het wijzigingsbeding. Deze stellen namelijk eisen over de vorm van het beding. Het derde criteria daarentegen ziet toe op de inhoud van het wijzigingsbeding en stelt twee voorwaarden. Er moet namelijk sprake zijn van een zodanig zwaarwichtig belang aan de kant van de werkgever, dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken op grond van redelijkheid en billijkheid. Dit betekent dus dat er bij het derde criteria op twee gronden getoetst wordt om te kunnen bepalen of er gewijzigd mag worden. Er moet dus sprake zijn van (1) “een zodanig zwaarwichtig belang” en (2) de wijziging moet “redelijk en billijk” zijn. In de wet staat niet beschreven wanneer er sprake is van een zwaarwichtig belang en/of wanneer een wijziging aan de redelijkheidstoets voldoet. Dit kan dus worden gezien als een open norm.

In de literatuur en wetsgeschiedenis wordt er geschreven over wat er onder zwaarwichtige belangen zou kunnen vallen. Zo is er bepaald dat er sprake is van zwaarwichtige belangen indien er zwaarwegende bedrijfseconomische- of organisatorische omstandigheden van toepassing zijn.[[25]](#footnote-25) Dit kan bijvoorbeeld zijn wanneer een werkgever financieel in zwaar weer verkeerd[[26]](#footnote-26). Daarnaast is evenzeer voldaan aan het rechtsvermoeden van het zwaarwichtige belang indien er een akkoord bestaat tussen de OR en de werkgever over een regeling van arbeidsvoorwaarden. [[27]](#footnote-27)

Over het criterium “redelijkheid en billijkheid” wordt in de wetsgeschiedenis geen duidelijkheid gegeven. Er wordt hier verder niet uitgeweid over wanneer een wijziging niet redelijk en billijk wordt geacht.

ENGIE E&P heeft geen eenzijdig wijzigingsbeding in haar contracten opgenomen, waardoor dit artikel niet van toepassing zal zijn indien zij de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers wil wijzigen. Dit artikel zal dan ook niet verder geanalyseerd worden in het onderzoek.

**3.3 Wijziging op grond van goed werkgever/goed werknemerschap (artikel 7:611 BW)**

Artikel 7:611 BW schrijft voor dat de werkgever en werknemer verplicht zijn om zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. De letterlijke bewoording in dit artikel luidt als volgt:

*“ De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen”.[[28]](#footnote-28)*

De hierboven genoemde begrippen in de wet zijn erg vaag. Want wat kan worden verstaan onder goed werknemerschap en wat wordt er bedoeld met goed werkgeverschap? De antwoorden op deze vragen zullen erg uiteenlopen. Zo zal een werkgever een hele andere mening hebben over goed werkgeverschap en goed werknemerschap dan wanneer het aan een werknemer wordt gevraagd. In de literatuur en wetsgeschiedenis worden de begrippen als volgt gedefinieerd:

*Goed werkgeverschap*Bij goed werkgeverschap wordt er gekeken naar de manier waarop de werkgever besluiten neemt waarmee de belangen van de werknemer rechtstreeks gemoeid zijn.[[29]](#footnote-29) Volgens Grundeman kan goed werkgeverschap als volgt gedefinieerd worden: “*Het feitelijk gedrag van werkgevers (leidinggevenden) dat optimaal rekening houdt met de belangen en gevoelens van werknemers, vanuit de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen*.”[[30]](#footnote-30) Daarbij stelt hij dat de hier volgende onder geschaard kunnen worden: open cultuur, maatwerk in arbeidsrelaties, groei- en ontwikkelingsmogelijkheden, etc. Ook Heerma van Voss heeft zich uitgelaten over wat er onder “goed werkgeverschap” kan worden verstaan en noemt hierbij een aantal beginselen:

* het zorgvuldigheidsbeginsel (onderzoeksplicht en hoor en wederhoor);
* zuiverheid van oogmerk (uitoefenen van bevoegdheden overeenkomstig het doel);
* motiveringsbeginsel (daadkrachtige motivering, opgave van redenen en juiste grondslag);
* vertrouwensbeginsel (opgewekte verwachtingen mogen niet worden beschaamd);
* evenredigheidsbeginsel (nadelige gevolgen voor de werknemer mogen niet onevenredig zijn in verhouding tot het doel);
* gelijkheidsbeginsel (gelijke gevallen moeten gelijk worden behandeld).[[31]](#footnote-31)

*Goed werknemerschap*Onder goed werknemerschap kan het volgende worden verstaan: “*Het feitelijk gedrag van werknemers dat optimaal rekening houdt met de belangen en gevoelens van werkgevers (leidinggevenden), vanuit de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen.[[32]](#footnote-32)”* Hierbij kan worden gedacht aan: werken aan eigen inzetbaarheid, bewaken van de balans tussen werk en privé, niet klaplopen, een goede werkstijl, etc.   
Bakels stelt dat dit begrip kan worden ingevuld met voorbeelden als: verplichtingen tot het verrichten van overwerk, zich laten scholen, etc. En in sommige gevallen de verplichting, redelijke voorstellen tot structurele wijziging van de arbeidsovereenkomst te aanvaarden.[[33]](#footnote-33)

Onder goed werknemerschap kan dus in sommige gevallen gevergd worden dat een werknemer rekening moet houden met de belangen van een werkgever en wijziging van de arbeidsvoorwaarden moet aanvaarden. Er wordt in de wetsgeschiedenis en literatuur echter niet uiteengezet in welke gevallen een werknemer hiermee moet instemmen op grond van goed werknemerschap. Daarnaast moet een werkgever een redelijk voorstel doen op grond van goed werkgeverschap, maar toch is het niet altijd duidelijk wanneer er precies sprake is van een redelijk voorstel.

In de jurisprudentie wordt hier meer duidelijkheid over gegeven. In twee belangrijke arresten, te weten: het “Van der Lely/Taxi Hofman-arrest”[[34]](#footnote-34) en het “Stoof/Mammoet-arrest”[[35]](#footnote-35) worden handvatten gegeven in de vorm van een toetsingskader voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Hieronder wordt de inhoud van de arresten uiteengezet. Daarnaast zal het belang van de twee arresten worden besproken.

*Van der Lely/Taxi Hofman-arrest*In dit arrest ging het om een werknemer, genaamd Van der Lely, die werkzaam was als chauffeur/centralist bij Taxi Hofman. Van der Lely was na twee jaar werkzaam te zijn geweest, arbeidsongeschikt geworden vanwege psychische klachten. Op eigen verzoek keerde Van der Lely als administratief medewerker/centralist terug. Later wordt van der Lely wederom arbeidsongeschikt verklaard en krijgt hij een uitkering op grond van de Ziektewet. Ongeveer een maand voordat hij wederom arbeidsgeschikt werd verklaard stuurde Taxi Hofman aan Van der Lely een brief dat het niet mogelijk was voor Van der Lely om terug te keren. Taxi Hofman voerde hier een tweetal redenen voor aan: in eerste instantie was het niet mogelijk om in de administratie terug te keren, omdat dit werk inmiddels werd uitgevoerd door de dochter van de directie. Daarnaast waren ook de werkzaamheden in de taxi en de administratie veel minder geworden. Van der Lely werd een aanbod gedaan om 6 uur per week, op zaterdagmorgen, centrale dienst te verrichten en 19 uur per week op de Teletaxi te gaan rijden. Het salaris zou hierbij hetzelfde blijven. Van der Lely heeft dit aanbod afgewezen en nadat Van der Lely hersteld was verklaard heeft Taxi Hofman geen loon meer uitbetaald. In een brief laat Van der Lely aan Taxi Hofman weten dat hij de aangeboden functie niet passend vindt en dat hij beschikbaar is voor het verrichten van administratieve werkzaamheden op maandag t/m vrijdag en voor werkzaamheden als centralist op zaterdag. Daarbij laat Van der Lely ook weten dat de huisarts het werk als chauffeur op de Teletaxi ook niet wenselijk vond. Ruim twee weken later meldt Van der Lely zich ziek in verband met een operatie aan de arm/hand. Een bedrijfsarts verklaard vervolgens dat Van der Lely om medische redenen niet geschikt is als taxichauffeur, maar in principe wel voor de functie van administratief medewerker. Taxi Hofman heeft vervolgens Van der Lely opgeroepen om te komen werken, conform de afspraak, op de administratie en op de telefooncentrale, maar na een dag heeft Van der Lely dit werk gestaakt en zich vervolgens wederom ziekgemeld.

In dit arrest werd door de HR bepaald voor Taxi Hofman, gelet op de omstandigheden van het geval, dat er een redelijke grond bestond om van Van der Lely na diens terugkeer andere passende arbeid te verlangen en indien voorts dat Van der Lely dit redelijkerwijs niet mocht weigeren. De HR schrijft hierbij het volgende nog voor: *“In artikel 7:611 BW blijkt dat de werkgever en de werknemer over en weer verplicht zijn om zich als goed werkgever en respectievelijk goed werknemer te gedragen. Dit brengt, wat de werknemer betreft, mee dat hij op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd”.[[36]](#footnote-36)*

Kort gezegd moet een werknemer ingaan op redelijke voorstellen van de werkgever. Een werknemer mag een voorstel van de werkgever alleen weigeren indien aanvaarding van het voorstel redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden gevergd. Taxi Hofman had in dit geval dus een redelijk voorstel gedaan, welke Van der Lely redelijkerwijs niet mocht weigeren.

In 2008 heeft de HR in het Stoof/Mammoet-arrest[[37]](#footnote-37) nog een keer uitspraak gedaan over het goed werkgever/goed werknemerschap en de criteria uit het Van der Lely/Taxi Hofman-arrest nader uitgewerkt. De feiten in dit arrest waren als volgt:

Mammoet heeft een bedrijf in “de ontwikkeling van innovatieve technieken op het gebied van hijsen en transporteren van zeer zware gewichten”. Tussen Stoof en Mammoet BV wordt een “aandelenovereenkomst” overeengekomen, waarbij is afgesproken dat Stoof voor een periode van 10 jaar als werknemer onder de titel “technisch directeur” bij Mammoet in dienst zal treden. In 2000 wordt het bedrijf Mammoet B.V. verkocht, waarbij er bij het nieuwe bedrijf sprake is van een andere functie voor Stoof. Stoof ging niet akkoord met deze functiewijziging, maar was wel bereid om de werkzaamheden die bij zijn oude functie hoorde uit te oefenen. Kort daarna is Stoof arbeidsongeschikt geworden en na zijn herstel deelde Stoof aan Mammoet mee dat hij de oproep tot werkhervatting niet serieus nam. Daarop heeft Mammoet de loonbetaling aan Stoof gestaakt. Stoof had uiteindelijk een procedure gestart waarbij hij van Mammoet uitbetaling van zijn loon vorderde totdat het dienstverband rechtsgeldig was geëindigd.

De kantonrechter en het Hof stelden Mammoet in het gelijk en wezen de vorderingen van Stoof af. Het Hof bepaalde dat er allereerst moest worden nagegaan of van gewijzigde omstandigheden op het werk sprake was. Hierover besliste het Hof dat er inderdaad sprake was van gewijzigde omstandigheden, gezien het feit dat Stoof geen directe leiding meer zou kunnen geven en dat hij zijn “managing” taken dus in zoverre niet zou kunnen voortzetten en dat er voor hem dus een andere functie moest worden gezocht. Vervolgens had het Hof de vraag gesteld of het voorstel van Mammoet de toets van de redelijkheid doorstond en had dit vervolgens bevestigend beantwoord. Verder had het Hof nog besloten dat van omstandigheden die het met zich mee brachten dat van Stoof redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij met de wijziging van zijn functie akkoord ging, geen sprake was.

De HR heeft ook in dit arrest besloten dat van beide partijen eenvoudigweg redelijkheid moest worden verwacht, wanneer sprake was van gewijzigde omstandigheden die relevant waren voor de arbeidsrelatie.[[38]](#footnote-38) Redelijkheid kan worden bepaald aan de hand van een drie-stappentoets, waarbij de volgende vragen moeten worden beantwoord:

1. Is er sprake van gewijzigde omstandigheden op het werk?
2. Is het door de werkgever gedane voorstel als redelijk te beschouwen?
3. Kan aanvaarding van het redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden in redelijkheid van de werknemer gevergd worden?[[39]](#footnote-39)

Uit deze twee arresten is dus een toetsingskader ontstaan waarbij de hierboven genoemde vragen worden getoetst indien artikel 7:611 BW van toepassing is.

**3.4 Wijziging op grond van redelijkheid en billijkheid (Artikel 6:248 BW)**

Een derde mogelijkheid voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen, is op grond van artikel 6:248 BW. Dit artikel luidt als volgt:

*“1. Een overeenkomst heeft niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke, naar aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.   
2. Een tussen partijen als gevolg van de overeenkomst geldende regel is niet van toepassing, voor zover dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.[[40]](#footnote-40)”*

Lid 1 van dit artikel wordt gezien als de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid. Dit is van toepassing indien de gemaakte afspraken tussen partijen een leemte bevat waar ook de wet en de gewoonte geen oplossing voor bieden. [[41]](#footnote-41)  
Lid 2 daarentegen betreft de beperkende werking (ook wel derogerende werking genoemd).[[42]](#footnote-42) Dit houdt in dat de gemaakte afspraak tussen werknemer en werkgever, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, dat afwijking daarvan noodzakelijk wordt geacht.[[43]](#footnote-43)

Indien een werkgever de arbeidsvoorwaarden wil afschaffen, versoberen of harmoniseren, dan zal hij in dat geval een beroep moeten doen op lid 2.[[44]](#footnote-44) Hierbij zal hij moeten kunnen aantonen waarom de huidige regeling niet in stand gelaten kan worden en waarom het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn als de huidige regeling wel zo zou blijven.[[45]](#footnote-45)

* 1. **Wijziging op grond van de onvoorziene omstandigheden (Artikel 6:258 BW)**

Een laatste mogelijkheid voor de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen, is op grond van artikel 6:258 BW. Dit artikel luidt als volgt:

*1. De rechter kan op verlangen van een der partijen de gevolgen van een overeenkomst wijzigen of deze geheel of gedeeltelijk ontbinden op grond van onvoorziene omstandigheden welke van dien aard zijn dat de wederpartij naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst niet mag verwachten. Aan de wijziging of ontbinding kan terugwerkende kracht worden verleend.   
2. Een wijziging of ontbinding wordt niet uitgesproken voor zover de omstandigheden krachtens de aard van de overeenkomst of de in het verkeer geldende opvattingen voor rekening komen van diegene die zich erop beroept.  
3. Voor de toepassing van dit artikel staat op wie een recht of een verplichting uit een overeenkomst is overgegaan, met een partij die bij overeenkomst gelijk.[[46]](#footnote-46)*

Op grond van dit artikel kan de rechter ongehinderd uitmaken wat in het gegeven kader tussen partijen redelijk en billijk is. Voor artikel 6:258 geldt dan ook dat hierbij een zwaardere toetsing geldt dan de eerder genoemde artikelen in dit hoofdstuk.[[47]](#footnote-47) Op grond van dit artikel is de rechter namelijk bevoegd om een verzoek, van één der partijen om de overeenkomst te wijzigen of te ontbinden, toe te kennen. [[48]](#footnote-48) Deze bevoegdheid kennen de overige artikelen niet. Een rechter kan dus als het ware “vervangende toestemming” van een partij bieden, waardoor deze automatisch gebonden is aan de nieuwe afspraak. Indien de rechter vervangende toestemming wil verlenen, zal er voldaan moeten worden aan drie criteria voordat een beroep zal slagen:

1. Er moet sprake zijn van onvoorziene omstandigheden;
2. De wederpartij mag naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid geen ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst verwachten;
3. De wijziging en/of ontbinding mag niet voor rekening komen van degene die zich erop beroept;
4. Het verzoek moet worden ingediend op verlangen van één der partijen.[[49]](#footnote-49)

Uit de wetsgeschiedenis blijkt echter dat slechts bij hoge uitzondering met succes een beroep op dit artikel kan worden gedaan.[[50]](#footnote-50) Aangezien artikel 6:258 BW, in geval van arbeidsrechtelijke kwesties, nauwelijks door de rechter gehonoreerd wordt, wordt dit artikel in het verdere onderzoek buiten beschouwing gelaten.

* 1. **Nadere uitwerking artikel 7:611 BW en artikel 6:248 lid 2 BW**

De hierboven genoemde artikelen[[51]](#footnote-51) schrijven de mogelijkheden voor om arbeidsvoorwaarden te wijzigen. De mogelijkheid om het via een eenzijdig wijzigingsbeding conform artikel 7:613 BW te wijzigen vervalt, gezien het feit dat ENGIE E&P in de huidige contracten geen eenzijdig wijzigingsbeding heeft opgenomen. Zoals eerder genoemd, wordt een beroep op artikel 6:258 BW niet gauw gehonoreerd waardoor deze artikelen ook gedurende het onderzoek buiten beschouwing moeten worden gelaten.

Dan ontstaat er dus de vraag of artikel 7:611 BW of artikel 6:248 lid 2 BW van toepassing is wanneer het aankomt op het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Over de wijze waarop de normen van artikel 7:611 BW en artikel 6:248 lid 2 BW moeten worden gehanteerd, wordt in de rechtspraak en literatuur uiteenlopend over gedacht.[[52]](#footnote-52)

In eerste instantie blijkt uit de wetsgeschiedenis dat het verschil tussen de twee wettelijke bepalingen in eerste instantie niet enorm groot is. Er wordt gesproken over dat artikel 7:611 BW als het ware kan worden gezien als een arbeidsrechtelijke uitwerking van artikel 6:248 BW.[[53]](#footnote-53) Toch blijkt uit de bewoordingen van de HR in de eerste zin van r.o. 3.3.2. van het Stoof/Mammoet arrest dat er geen aanleiding is de (Taxi Hofman-)toets van artikel 7:611 BW gelijk te stellen aan de toets van artikel 6:248 lid 2 BW.[[54]](#footnote-54)

Er lijkt dus vooralsnog geen eenduidige leer te zijn over de manier waarop de artikelen 7:611 en 6:248 BW moeten worden getoetst. Volgens Noordzij zijn er grofweg twee stromingen te onderscheiden. [[55]](#footnote-55) De ene stroming beweert dat er een onderscheid gemaakt moet worden in het feit of het om een individuele of een collectieve regeling gaat. De andere stroming beweerd dat er een onderscheid wordt gemaakt in de zwaarte van de toets van de twee artikelen.

Individuele/collectieve regelingIn de rechtspraak lijkt er onderscheid gemaakt te worden door te bekijken of er sprake is van een individuele regeling of een collectieve regeling. Zo blijkt uit het Van der Lely/Taxi Hofman-arrest, het Stoof/Mammoet-arrest en het Wegener-arrest de heersende leer is ontstaan dat voor individuele wijzigingen de toets van artikel 7:611 BW geldt.[[56]](#footnote-56) In deze arresten betrof het allemaal een situatie tussen een werkgever en een werknemer. Dit blijkt ook uit verschillende uitspraken in recentere jurisprudentie.[[57]](#footnote-57) Daar tegenover staan de gevallen van collectieve wijzigingen waarbij de toets van artikel 6:248 lid 2 BW van toepassing is. Dit blijkt ook uit recente jurisprudentie.[[58]](#footnote-58) Hierbij is er dus sprake van een eenzijdige wijziging waarbij een werkgever en dus meerdere werknemers betrokken zijn.

Naar aanleiding van bovengenoemde arresten lijkt het vrij helder in welke situaties welk wetsartikel van toepassing is. Toch wordt er in de huidige rechtspraak niet geheel een eenduidige invulling gegeven aan de toepassing van de verschillende wetsartikelen. In sommige gevallen kan een collectieve wijziging alsnog worden getoetst aan artikel 7:611 BW of juist andersom en dat een individuele wijziging wordt getoetst aan artikel 6:248 lid 2 BW. Dit is echter meer een uitzondering dan hoofdregel, maar het komt wel degelijk voor. Dit blijkt uit de volgende uitspraken: Zo heeft het Hof in Amsterdam in 2014 gesteld dat als uitgangspunt geldt dat tussen werkgever en de werknemers – individueel dan wel collectief – overeenstemming moet worden bereikt over een wijziging, in verband met de voor hen over en weer uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen. In dit arrest waren er meerdere werknemers aan de orde waardoor er dus sprake was van een collectieve wijziging die aan artikel 7:611 BW werd getoetst. De kantonrechter in Haarlem had dit in 2012 ook al vastgesteld. In deze uitspraak bepaalde de kantonrechter *“dat artikel 7:611 BW niet alleen speelt binnen het individuele arbeidsrecht, in de werkgever-werknemer verhouding, maar dat de norm van het goed werkgever- goed werknemerschap ook kan worden toegepast binnen de collectieve verhoudingen”.[[59]](#footnote-59)*

Als laatste bestaat er zelfs ook nog de mogelijkheid dat een rechter helemaal geen keuze maakt tussen de twee artikelen.[[60]](#footnote-60) Het Hof in Arnhem bepaalde in dit arrest[[61]](#footnote-61) dat het in dit geval niet uitmaakte of zij toetsten aan artikel 7:611 BW of artikel 6:248 BW.

Ondanks het feit dat er een heersende leer lijkt te bestaan die door de meeste rechters wel wordt aangehouden, lijkt er vooralsnog geen volledige strikte invulling aan gehouden te worden wanneer je spreekt van collectieve of individuele regelingen.

Zware/lichte toets  
In de literatuur zou er volgens Noordzij door sommige een onderscheid worden gemaakt in de zwaarte van toetsing.[[62]](#footnote-62) Zo wordt artikel 6:248 lid 2 als een zware toets gezien in vergelijking met artikel 7:611 BW. Volgens Roozendaal wordt artikel 7:611 BW veel lichter getoetst omdat bij de onaanvaardbaarheidstoets van artikel 6:248 lid 2 BW de gehele stel- en bewijslast rust op degene die de overeenkomst wil wijzigen en de partij die de overeenkomst in stand wil houden zijn belang daarbij niet hoeft te tonen of te verantwoorden.[[63]](#footnote-63) Bij artikel 7:611 BW daarentegen zal een volle belangenafweging plaatsvinden en ligt de stel- en bewijslast dus net zo zwaar bij de werkgever als bij de werknemer.[[64]](#footnote-64) Ook Oberman & Hillebrandt spreken van een zware toets, wanneer er aan artikel 6:248 lid 2 getoetst wordt.[[65]](#footnote-65) Bungener daarentegen ontkracht deze stelling. Hij is van mening dat met een beroep op artikel 6:248 BW hetzelfde resultaat kan worden bereikt als met een beroep op artikel 7:611 BW.[[66]](#footnote-66)

Ook in de jurisprudentie is hier recentelijk uitspraak over gedaan door de rechtbank van Amsterdam.[[67]](#footnote-67) Hier is geoordeeld dat de toets aan artikel 6:248 lid 2 BW minstens even streng is als de toets aan artikel 7:611 BW. [[68]](#footnote-68) Al met al blijkt er dus geen strikte heersende leer te bestaan waarbij gesteld wordt dat artikel 6:248 lid 2 BW zwaarder door de rechter wordt getoetst dan artikel 7:611 BW.

**3.7 Tussenconclusie**Er lijkt dus tot op heden bij beide theorieën nog geen strikte leer gehanteerd te worden wanneer het aankomt op het verschil tussen de twee artikelen. Indien hier wel sprake van was geweest, was dit in eerste instantie niet van groot belang voor ENGIE E&P. Toch zou het wel degelijk van belang kunnen zijn indien zij in een rechtszaak verwikkeld zou raken met één van haar werknemers waarbij een werknemer de wijzigingen niet zou accepteren. Het zou met name van belang zijn indien blijkt dat er wel degelijk een verschil van toetsing is waarbij artikel 6:248 lid 2 BW zwaarder getoetst zou worden dan artikel 7:611 BW.

Er blijkt nu dat er geen strikte regels gelden voor wat betreft het toepassen van de artikelen, daarom wordt dit verder buiten beschouwing gelaten in hoofdstuk 6. In hoofdstuk 6 zal er echter wel bij het analyseren van de jurisprudentie de rechtsgronden vastgesteld worden om weer te geven dat het jurisprudentieonderzoek ook werkelijk enkel op deze twee rechtsgronden gebaseerd is. Inhoudelijk gezien zal er hier verder niet op worden doorgegaan in de analyse. In de analyse zal namelijk alleen onderzocht worden onder welke omstandigheden een wijziging doorgang kan vinden omdat dat voor ENGIE E&P van belang is.

**H4: Rol van de OR**

In de wet is bepaald dat iedere onderneming waarin meer dan 50 werknemers werkzaam zijn een ondernemingsraad moet hebben. [[69]](#footnote-69) De verantwoordelijkheid voor het instellen van een OR ligt bij de werkgever.[[70]](#footnote-70) Een OR heeft als taak om te adviseren en mee te beslissen over de strategie van het bedrijf en de belangen van de werknemers te behartigen.[[71]](#footnote-71) De OR bestaat zelf ook uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever. Hierbij kunnen de volgende taken tot hun takenpakket behoren: werkoverleg bevorderen; zorgen voor de naleving van voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden; arbeids- en rusttijden; gelijke behandeling van vrouwen en mannen te bevorderen, etc. [[72]](#footnote-72)

Iedere OR kent een aantal bevoegdheden om deze taken uit te kunnen voeren. De twee belangrijkste rechten van een OR zijn het “instemmingsrecht”[[73]](#footnote-73) en het “adviesrecht”[[74]](#footnote-74). Daarnaast kent de OR een aantal bevoegdheden zoals: recht van overleg, het recht van initiatief, het recht op informatie, etc. Deze bevoegdheden zijn voor dit onderzoek minder van belang. In dit hoofdstuk zal nader ingegaan worden op het “instemmingsrecht” en het “adviesrecht” en de “ondernemingsovereenkomst”.

**4.1 Bevoegdheden van de OR**Instemmingsrecht  
Het instemmingsrecht is van toepassing op besluiten over het sociale beleid van een onderneming. Dit is ook meteen het krachtigste recht van een OR. Vooropgesteld moet worden dat de zogenoemde “primaire arbeidsvoorwaarden” niet onder het instemmingsrecht vallen.[[75]](#footnote-75) Daarnaast ziet het instemmingsrecht ook niet toe op onderwerpen die reeds bij de CAO zijn geregeld of een individueel karakter hebben. Onder het instemmingsrecht vallen dus alleen besluiten van algemene strekking die van toepassing zijn op alle medewerkers of op één of meer groepen daarvan[[76]](#footnote-76). Een groep kan worden gezien als een categorie medewerkers met dezelfde functiekenmerken of belangen.   
In artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden wordt een lijst opgesomd met onderwerpen waarbij een werkgever verplicht is om de OR te betrekken bij de besluitvorming. Dit is een limitatieve lijst, dat wil zeggen, dat dit een opsomming is waarop geen uitbreiding mogelijk is. Een werkgever is dus enkel verplicht om de OR te betrekken bij besluitvorming bij de onderwerpen die in deze lijst genoemd worden. Hieronder in het kort o.a. de volgende onderwerpen:

* werktijden en vakanties;
* belonings- of functiewaarderingsystemen;
* arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratiebeleid;
* privacy en gebruik social media;
* pensioenovereenkomst.

Het kan natuurlijk het geval zijn dat een OR geen instemming verleent voor een gewenste wijziging. Wanneer dat het geval is, betekent dit niet automatisch voor de werkgever dat hij zijn gewenste wijziging niet kan doorvoeren.[[77]](#footnote-77) Dit volgt ook uit de wetsgeschiedenis van de WOR.[[78]](#footnote-78)   
Indien een OR geen instemming verleend en wel instemmingsrecht heeft, kan de werkgever alsnog vervangende toestemming bij de kantonrechter vragen. Een kantonrechter kan echter alleen toestemming geven indien de beslissing van de OR onredelijk wordt geacht en er zwaarwegende redenen voor de onderneming aanwezig zijn die de voorgenomen wijziging noodzakelijk maken.

Adviesrecht  
Het adviesrecht is een zwakker recht dan het instemmingsrecht.[[79]](#footnote-79) Het doel van het adviesrecht is om er voor te zorgen dat een werkgever dit advies kan meenemen voordat hij een besluit maakt. In sommige gevallen is de werkgever verplicht om de OR de gelegenheid te geven haar advies uit te spreken over een bepaalde situatie. In artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden wordt een lijst met onderwerpen weergegeven waarbij de OR het recht heeft om advies over uit te spreken. Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden staat hier echter niet onder genoemd, dus dit betekent dat een OR geen wettelijk adviesrecht heeft wanneer het om wijziging van arbeidsvoorwaarden gaat.

Ondernemingsovereenkomst  
Een laatste mogelijkheid om een OR meer bevoegdheden toe te kennen, kan door middel van een ondernemingsovereenkomst.[[80]](#footnote-80) Dit is een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de OR. Een werkgever kan op deze manier extra bevoegdheden toekennen indien dit haar in eerste instantie niet is toegekend. ENGIE E&P maakt hier echter geen gebruik van.

**4.2 Bevoegdheden van de OR bij ENGIE E&P**ENGIE E&P heeft ook een OR. De OR wordt echter niet bij alle besluiten betrokken. Omdat ENGIE E&P een AVR heeft waarbij ze met de vakbonden hebben onderhandeld, is de positie van de OR niet altijd even duidelijk. In dit onderzoek zal in hoofdstuk 6 nader worden ingegaan op een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden. Bij ENGIE E&P heeft de OR de volgende rol gespeeld bij de arbeidsvoorwaarden die in hoofdstuk 6 geanalyseerd zullen worden:

*Tabel 1.*

|  |  |
| --- | --- |
| Arbeidsvoorwaarden | Is de OR hier bij betrokken? |
| Lease-auto regeling | Nee, de OR wordt hier niet bij betrokken. |
| Loonwijziging | Nee, de OR wordt hier niet bij betrokken. |
| Bonusregeling | Nee, de OR wordt hier niet bij betrokken. |
| Functiewijziging | Nee, de OR wordt hier niet bij betrokken. |
| Pensioenregeling | Ja, de OR wordt hier wel bij betrokken. |
| Verlofregeling | Nee, de OR wordt hier niet bij betrokken. |

In tabel 1 is af te lezen dat ENGIE E&P de OR enkel inschakelt bij pensioen gerelateerde zaken. Voor de overige arbeidsvoorwaarden wordt de OR niet ingeschakeld. Er kan dus worden vastgesteld dat in de huidige situatie de rol van de OR erg klein is bij het vaststellen, wijzigen of reduceren van arbeidsvoorwaarden.

**4.3 Invloed OR van belang?**Los van de vraag of een organisatie de instemming van een OR behoeft bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, kan een OR voor alsnog een belangrijke rol spelen. In de parlementaire geschiedenis staat namelijk beschreven dat indien een werkgever een akkoord is overeengekomen met de OR over een wijziging van de arbeidsvoorwaarden, dat de werkgever dan vermoedelijk een zwaarwichtig belang heeft. [[81]](#footnote-81) . Dit heeft echter betrekking op een wijziging waar een eenzijdig wijzigingsbeding op van toepassing is. In dit onderzoek ligt de focus echter op het wijzigen van arbeidsvoorwaarden zonder eenzijdig wijzigingsbeding. In de parlementaire geschiedenis wordt hierover niets vermeld.

In de literatuur wordt weinig gesproken over de invloed van de OR wanneer artikel 7:611 BW en/of artikel 6:248 van toepassing is. De Wolff is één van de weinige die zich hierover heeft uitgelaten en schrijft dat, indien een OR heeft ingestemd met een bepaalde wijziging dit een aanwijzing is, maar geen rechtsvermoeden of bewijs, is en dat het belang van de werkgever bij wijziging zwaarwichtig is.[[82]](#footnote-82)

Voor dit onderzoek is het van belang om vast te stellen of dit ook daadwerkelijk zo is. Indien dit inderdaad het geval is, kan dit ook voor ENGIE E&P een positieve uitwerking hebben. De situatie bij ENGIE E&P is nu zo dat zij de OR in eerste instantie niet inschakelen bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Dit zou wel degelijk raadzaam kunnen zijn wanneer men het standpunt van o.a. De Wolff inneemt. Of dit ook werkelijk zo is zal onderzocht moeten worden door middel van het analyseren van jurisprudentie. De uitwerking van de analyse zal nader worden besproken in hoofdstuk 6/7.

**H5 Documenten ENGIE E&P**

ENGIE E&P heeft bij de vestiging Zoetermeer 152 werknemers in dienst. De contracten van de werknemers zijn uiteenlopend vanwege de verschillende arbeidsvoorwaarden. Er is geen cao van toepassing.

**5.1 Waar staan de arbeidsvoorwaarden geregeld?**De arbeidsvoorwaarden van de werknemers staan in verschillende documenten geregeld:

* Contracten van de werknemers
* Arbeidsvoorwaardenregeling
* Personeelshandboek (PHB)

Contracten van de werknemersEr zijn veel verschillende contracten. Dit komt omdat werknemer en werkgever vaak onderhandelen bij een sollicitatie over de arbeidsvoorwaarden. Zo zijn er een aantal werknemers die bijvoorbeeld in hun contract hebben afgesproken dat zij een auto van de zaak krijgen of dat zij bijvoorbeeld afspraken hebben gemaakt over een bonusregeling. Bij ENGIE E&P heeft niet iedereen recht op een bonusregeling, alleen de werknemers die dit in hun contract hebben afgesproken hebben recht op een uitkering. Daarbij kan een bonusregeling ook voor iedereen verschillend zijn. Zo heeft de een bijvoorbeeld afgesproken dat zij recht heeft op een bepaald percentage van de winst, terwijl een andere werknemer in haar contract is overeengekomen dat zij recht heeft op een X bedrag indien zij een bepaalde klant binnenhaalt.

In de contracten van de werknemers is geen eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen, conform artikel 7:613 BW. De werkgever heeft zich dus geen recht voorbehouden om eenzijdige wijzigingen aan te brengen in het arbeidscontract van haar werknemers.

Arbeidsvoorwaardenregeling (AVR)In de AVR zijn arbeidsvoorwaarden opgenomen die gelden voor werknemers waarvan de functie in de AVR is opgenomen. De AVR is onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst en in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer is een bepaling opgenomen waarin dit wordt vastgesteld.  
De AVR is overeengekomen met de vakbond FNV. Daarnaast zijn een aantal onderwerpen vastgesteld met instemming van de OR. Dit betreft de onderwerpen die worden genoemd in artikel 27 van de WOR. Hierbij kan gedacht worden aan onderwerpen zoals: regelingen over pensioen, winstdeling, regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, etc.

In de AVR worden onder andere de volgende onderwerpen geregeld:

* Arbeidsduur en dienstrooster
* Compensatieregelingen
* Bijzondere toeslagen
* Vergoedingen
* Functiegroepen en salarisschalen
* Diverse uitkeringen
* Speciale verlofregelingen

Ook in de AVR is geen eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen. De regelingen uit de AVR mogen dus niet door de werkgever eenzijdig gewijzigd worden indien het versobering van de arbeidsvoorwaarden betreft.

Personeelshandboek (PHB)Het PHB bevat uitvoeringsregelingen van arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen van ENGIE E&P Nederland B.V. Het PHB is bedoeld voor de werknemers en maakt onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst. Naast de regelingen in het PHB gelden ook de bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst, voor zover afwijkend van het PHB, die specifiek met de betreffende werknemers zijn overeengekomen.

In artikel 2.2 van het PHB staat een beding opgenomen waarin wordt vastgesteld dat indien er in de arbeidsvoorwaardenregelingen (contract en AVR) geen specifieke afspraken zijn gemaakt over personele regelingen of arbeidsvoorwaarden, dat de regelingen uit het PHB en in toekomstige gewijzigde versies van het PHB van toepassing zijn. Daarnaast wordt er in artikel 2.3 vastgesteld dat wijzigingen in het PHB ter beoordeling worden voorgelegd aan de OR voor instemming of advies, indien dit op basis van de WOR verplicht is.

In het PHB worden meerdere arbeidsvoorwaarden geregeld. Zo staan er onder andere regels in omtrent de volgende onderwerpen:

* Arbeidsovereenkomst
* Beloning
* Vergoedingen en speciale uitkeringen
* Reiskostenregeling woon-werkverkeer en zakelijk verkeer
* Studiekostenregeling
* Verlofregeling en werktijden
* Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

**5.2 Welke arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing?**In eerste instantie gelden voor een werknemer de arbeidsvoorwaarden die in het contract zijn afgesproken. Het is echter niet zo dat alle arbeidsvoorwaarden in ieder individueel contract apart geregeld staan. In de arbeidscontracten van de werknemers van ENGIE E&P staat geregeld dat de arbeidsvoorwaarden uit de AVR en het PHB ook van toepassing zijn. De arbeidsvoorwaarden uit de AVR zijn enkel van toepassing indien een werknemer onder de functie valt die in de AVR wordt genoemd. Het PHB is daarentegen voor iedereen geldig indien er niks geregeld staat in het arbeidscontract van de werknemer over een betreffende voorwaarden en deze ook niet onder de AVR valt.

Wanneer ENGIE E&P de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers wilt wijzigen, zal het dus om arbeidsvoorwaarden gaan die op verschillende manieren staan geregeld (Zowel in de individuele arbeidsovereenkomsten, het PHB en de AVR). In dit onderzoek zal in de conclusie/aanbeveling vanuit algemene zin geadviseerd worden.

**5.3 De arbeidsvoorwaarden van de werknemers van ENGIE E&P  
Wijzigen van de leaseautoregeling**  
Een groot aantal werknemers (+/- 60 werknemers) hebben op dit moment een leaseauto bij ENGIE E&P. In ieder individueel contract is overeengekomen dat de werknemer recht heeft op een leaseauto. ENGIE E&P heeft aangegeven dat zij een nieuw functiehuis willen bouwen. Hierbij willen zij ook opnieuw bepalen welke voorwaarden bij de nieuw vastgestelde functie horen. Dit betreft ook de lease auto. Na het vast stellen van een nieuw functiehuis kan het dus zo zijn dat een aantal werknemers, die voorheen recht hadden op een leaseauto, volgens het nieuwe beleid daar nu geen recht meer op hebben. Het probleem is echter dat zij hier nog wel recht op hebben conform hun arbeidscontract.

*Wijzigingsbeding*De organisatie heeft een leaseautoreglement. Zowel in de contracten van de werknemers als in het leaseautoreglement is geen eenzijdig wijzigingsbeding afgesproken. In het leaseautoreglement is echter wel een bepaling opgenomen, waarin wordt beschreven onder welke omstandigheden de autoregeling wordt beëindigd. In het reglement staat beschreven dat deelname aan de autoregeling beëindigd wordt indien: “een werknemer door functiewijziging niet langer in aanmerking komt voor een leaseauto”. Dit kan een aanknopingspunt voor de werkgever zijn om de regeling alsnog eenzijdig te wijzigen. Om te kunnen bepalen of een werknemer nog recht heeft op een leaseauto na functiewijziging is het van belang om eerst vast te kunnen stellen wie er überhaupt recht heeft op een leaseauto. In het reglement is een functiecategorie opgenomen met functies. De functiecategorie benoemt enkel begrippen als: “professional”, “senior professional”, “manager”, etc. Deze begrippen zijn verder niet gedefinieerd, waardoor vanuit dit reglement gezien niet te bepalen is welke medewerkers recht hebben op een leaseauto. Indien er dus sprake is van een functiewijziging dan is het ook erg lastig om vast te stellen dat iemand niet meer in aanmerking komt voor een leaseauto. Het beding in het huidige reglement kan dus geen handvaten bieden om een werknemer afstand te laten doen van zijn leaseauto.

**Wijzigen van de functie**ENGIE E&P probeert kosten te besparen; waardoor er ook in de organisatiestructuur een hoop zal veranderen. Er is al bekend gemaakt dat een aantal mensen de organisatie zal moeten verlaten. Dit heeft als gevolg dat er minder mensen werkzaam zijn als voorheen en hierdoor dus ook de bezetting anders ingedeeld zal moeten worden. Hierdoor kan het zijn dat bijvoorbeeld een manager een stapje terug zal moeten doen, vanwege het feit dat er teveel managers zijn. Het wijzigen van een functie, hangt ook vaak nauw samen met het wijzigen van andere arbeidsvoorwaarden. ENGIE E&P zou graag de mogelijkheden willen weten voor het wijzigen van een functie, zodat zij weten wat de mogelijkheden zijn wanneer zij hiertoe overgaan bijvoorbeeld vanwege de gedwongen ontslagen.

**Wijzigen van het loon**Het loon van de werknemers is vaak een grote kostenpost voor werkgevers. Dit geldt natuurlijk ook voor ENGIE E&P. De organisatie is veel geld kwijt aan het betalen van salarissen en zou er baat bij kunnen hebben indien zij het salaris van de werknemers eenzijdig kan wijzigen. Het loon is met iedere werknemer individueel overeengekomen in een arbeidscontract. Gezien het feit dat er in het arbeidscontract geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, mag ENGIE E&P deze arbeidsvoorwaarden niet zomaar versoberen.

**Wijzigen van de bonusregeling**De bonusregelingen van de werknemers maken onderdeel uit van het individuele arbeidscontract. Er is dus met iedere werknemer apart overeengekomen of zij aanspraak maken op een bonusregeling. Er is op dit moment geen beleid waarbij er een bonus wordt toegekend, indien iemand bijvoorbeeld een speciale functie bekleed. Sommige werknemers hebben al meer dan 10 jaar recht op een bepaalde bonus. Het is dan ook goed voor te stellen dat een werkgever deze bonus niet zomaar mag afnemen. ENGIE E&P zou toch graag de bonusregeling willen aanpassen er hierbij de regeling willen versoberen voor de werknemers.

**Wijzigen van de verlofregeling**ENGIE E&P is met een aantal werknemers twee verschillende verlofregelingen overeengekomen. Dit betreffen de “seniorendagen” en de “Schedule Free Hours”.

*Schedule Free Hours*ENGIE E&P heeft de werknemers de mogelijkheid gegeven om extra verlofdagen op te bouwen. In de AVR wordt werknemers de mogelijkheid geboden om “Schedule Free Hours” op te bouwen. Normaal gesproken bedraagt een werkdag 7.75 uur. Het is voor onshore werknemers mogelijk om de dagelijkse arbeidsduur te verlengen tot 8 uur, zodat een werknemer 1.25 uur opspaart. Deze roostervrije dagen moeten worden opgenomen in het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Indien niet alle roostervrije dagen zijn opgenomen, worden deze automatisch uitbetaald. Er zijn veel werknemers die van deze regeling gebruik maken, waarvan een aantal werknemers de dagen laten uitbetalen aan het einde van het jaar. Dit brengt extra kosten met zich mee en ENGIE E&P zou deze regeling graag willen wijzigen.

*Seniorenregeling*Daarnaast kent ENGIE E&P nog een verlofregeling, dit betreft namelijk de seniorenregeling (in de praktijk doorgaans minder flatteus aangeduid als “ouwe lullendagen”[[83]](#footnote-83)). In het PHB staat een regeling opgenomen die werknemers die de leeftijd van 36, 41, 46, 51 en 56 hebben bereikt, respectievelijk 27, 28, 29, 30 en 31 basis vakantiedagen toekent. Het toekennen van deze extra vakantiedagen kost de organisatie geld en ENGIE E&P ziet deze regeling graag verdwijnen.

Nu zowel in de AVR als in het PHB geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, geeft dit de organisatie geen mogelijkheden om de verlofregelingen te versoberen.

**Wijziging van de pensioenregeling**ENGIE E&P is een pensioenreglement met haar werknemers overeengekomen. De pensioenregeling is de enige arbeidsvoorwaarden waarbij de organisatie de OR heeft betrokken. Indien ENGIE E&P de pensioenregeling wil wijzigen, zal zij de OR dus ook hierbij moeten betrekken. In de huidige regeling is overeengekomen dat de werknemers geen eigen bijdrage hoeven te betalen. ENGIE E&P zou dit graag willen aanpassen, in een regeling waarbij de werknemers wél een eigen bijdrage moeten betalen. De organisatie kan namelijk kosten besparen indien alle werknemers een gedeelte zelf mee betalen aan de pensioenregeling.

**H6: Jurisprudentieonderzoek**

**6.1 Inleiding**In de voorgaande hoofdstukken is er uiteengezet wat de wijzigingsmogelijkheden zijn conform de wetgeving en de literatuur. Hierbij zijn er een aantal wetsartikelen geanalyseerd en is de wetsgeschiedenis bekeken. Daarnaast is er bestudeerd wat er door verschillende professoren is geschreven in de literatuur over het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. In dit hoofdstuk zal de jurisprudentie nader worden bestudeerd. Er zullen 42 uitspraken geanalyseerd worden. In de uitgekozen uitspraken is een indeling gemaakt per onderwerp van de verschillende arbeidsvoorwaarden:

* Het wijzigen van een leaseautoregeling/auto van de zaak (11 uitspraken)
* Het wijzigen van een functie ( 9 uitspraken)
* Het wijzigen van een bonusregeling ( 9 uitspraken)
* Het wijzigen van de hoogte van het loon/salaris ( 8 uitspraken)
* Het wijzigen van een verlofregeling ( 2 uitspraken)
* Het wijzigen van een pensioenregeling ( 3 uitspraken)

Iedere uitspraak zal geanalyseerd worden op dezelfde gronden. Hierbij zijn er een aantal vragen samengesteld die op iedere uitspraak toegepast zal worden en de antwoorden hiervan vervolgens verwerkt zullen worden. Het doel van het onderzoek is om uiteindelijk tot twee conclusies te komen:

* Wanneer mag een werkgever de gewenste wijziging doorvoeren en wanneer niet?
* Indien een OR positief staat tegenover de gewenste wijziging, is dit dan in het voordeel van de werkgever of maakt dit niet uit?

Jurisprudentieverantwoording

De jurisprudentie die gebruikt is voor dit onderzoek, is zo recent mogelijk. Er is bewust gekozen om enkel uitspraken te analyseren die langer dan 10 jaar gedateerd zijn. De voorkeur lag echter bij het analyseren van uitspraken die minder dan 5 jaar oud zijn.

De jurisprudentie die geanalyseerd zal worden, bestaat voornamelijk uit uitspraken van de kantonrechter (32). Daarnaast worden er een aantal uitspraken van het Hof (9 uitspraken) geanalyseerd. Er zullen geen uitspraken van de HR terugkomen in dit onderzoek.

De vragenlijst  
De vragenlijst die toegepast zal worden op de uitspraken is als volgt:

1. Welke grondslag heeft de rechter getoetst, artikel 7:611 BW of artikel 6:248 lid 2 BW?
2. Is er sprake van gewijzigde omstandigheden op het werk?
3. Is het voorstel in de gedane omstandigheden redelijk?
4. Kon de aanvaarding van het voorstel redelijkerwijs van de werknemer gevergd worden?
5. Is het in stand laten van de huidige regeling voor de werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar?
6. Is er sprake van een OR?
7. Heeft de OR positief gereageerd op de gewenste wijziging?
8. Heeft de werkgever de gewenste wijziging mogen doorvoeren?
9. Welke criteria/omstandigheden waren bepalend in deze uitspraak?

Toelichting op de vragenlijst  
Hieronder zal per deelvraag een korte toelichting gegeven worden waarom er voor de betreffende vragenlijst is gekozen.

1. *Welke grondslag heeft de rechter getoetst, artikel 7:611 BW of artikel 6:248 lid 2 BW?*  
   Deze vraag zal bevestigen dat alle uitspraken zijn getoetst op één van deze twee artikelen.
2. *Is er sprake van gewijzigde omstandigheden op het werk?*Dit is het eerste punt waar door de rechter op getoetst wordt. Indien er geen sprake is van gewijzigde omstandigheden wordt er bepaald dat er dan meestal geen wijziging mag plaatsvinden. Het is dus van belang om te weten wanneer er sprake is van gewijzigde omstandigheden en wat hier precies onder wordt verstaan.
3. *Is het voorstel in de gedane omstandigheden redelijk?*

Een wijziging mag alleen plaatsvinden, indien het voorstel van de werkgever redelijk is. Het is van belang om te weten wanneer een voorstel door de rechter als redelijk wordt beschouwd. Een duidelijker beeld over wat precies als redelijk wordt beschouwd kan zeer nuttig zijn voor ENGIE E&P.

1. *Mocht aanvaarding van het voorstel redelijkerwijs van de werknemer worden gevergd?*Indien er sprake is van gewijzigde omstandigheden en het gedane voorstel van de werkgever redelijk is, blijft er alleen nog de vraag over of een werknemer het voorstel kon weigeren. Het is natuurlijk van belang om te weten wanneer een werknemer een voorstel niet mag weigeren en onder welke omstandigheden dat niet mag.
2. *Is het in stand laten van de huidige regeling voor de werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar?*Dit is de toetst van artikel 6:248 lid 2 BW. Indien de rechter deze rechtsgrond gebruikt bij het beoordelen van een wijziging, is het van belang om te weten wanneer een situatie als onaanvaardbaar kan worden beschouwd.
3. *Is er sprake van een OR?*

Om deelvraag twee te kunnen beantwoorden is het van belang om vast te stellen of er een OR aanwezig is.

1. *Heeft de OR positief gereageerd op de gewenste wijziging?*Wanneer er een OR aanwezig is, is het van belang om te weten of de OR ingestemd heeft met de gewenste wijziging van de werkgever om zo uiteindelijk te kunnen bepalen of de rechter eerder instemt met een wijziging indien een OR positief instemt.
2. *Heeft de werkgever de gewenste wijziging mogen doorvoeren?*

Het is van belang om te weten of de rechter de gewenste wijziging mag doorzetten, omdat ik daardoor onderscheid kan maken (samen met het beantwoorden van de voorgaande vragen) wanneer er wél en wanneer er niet gewijzigd kan worden. Deze vraag zal in dit onderzoek als uitgangspunt genomen worden om daarna te bepalen op welke gronden wel of niet een wijziging doorgevoerd mag worden.

1. *Welke criteria/omstandigheden waren bepalend in deze uitspraak?*Het is van belang om te weten welke criteria en/of omstandigheden bepalend waren in de uitspraak. Wat heeft bepaald dat een werkgever de wijziging mocht doorvoeren of wat juist niet? Dit is de meest belangrijke informatie die ik hopelijk bij het analyseren van de uitspraken ga vinden.

Hierna zal er per deelonderwerp de resultaten worden uiteengezet. Vervolgens zullen de resultaten geanalyseerd worden en uitvoerig worden besproken. De meeste uitspraken die geanalyseerd worden, betreffen een uitspraak van de rechtbank. Ook worden er een aantal uitspraken van het Hof geanalyseerd. Dit onderzoek zal geen uitspraken van de HR bevatten.

**6.2 Het wijzigen van de leaseautoregeling**De leaseautoregeling is een regeling waar werknemers veel waarde aan hechten. Toch is de leaseautoregeling een van de arbeidsvoorwaarden die werkgevers graag zien verdwijnen indien zij over gaan op kostenbesparing. Een “auto van de zaak” is namelijk een grote kostenpost voor werkgevers. Bij ENGIE E&P is de leaseautoregeling per individueel contract geregeld. Een werknemer heeft namelijk een individueel arbeidspakket afgesproken waarbij er een leaseauto is toegekend of niet.

Toetsingsresultaten  
Van de 10 uitspraken heeft de werkgever in 6 uitspraken de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mogen wijzigen. Dit geeft dus aan dat er zeker wel mogelijkheden bestaan. De jurisprudentie betreffende dit onderwerp zijn op één uitspraak na, allen uitspraken van de rechtbank. In de uitspraken werden in totaal een tweetal redenen aangevoerd waarom de arbeidsvoorwaarden gewijzigd zouden moeten worden, namelijk:

1. Er was sprake van financieel zwaar weer.
2. Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden.

In bijna alle gevallen (in 6 van de 10 uitspraken) stelde de werkgever dat er sprake was van financieel zwaar weer. In de uitspraken kwamen begrippen als “zorgwekkende bedrijfseconomische omstandigheden”, “een problematische financiële positie van de werkgever” en “bedrijfseconomische noodzaak” voor. Een situatie kan bijvoorbeeld zorgwekkend zijn, indien een boekjaar is afgesloten met een aanzienlijk verlies of wanneer er een aantal gedwongen ontslagen hebben plaatsgevonden[[84]](#footnote-84). Indien er door de werkgever kon worden aangetoond dat er inderdaad sprake was van financiële moeilijkheden, sprak de rechter over gewijzigde omstandigheden. Deze omstandigheden kunnen met zich meebrengen dat de rechter acht dat de werkgever een gegronde reden heeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

In een tweetal uitspraken[[85]](#footnote-85) kwam het voor dat een werkgever de arbeidsvoorwaarden wilde wijzigen in het kader van harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. Hierbij wilde de werkgevers hetzelfde arbeidsvoorwaardenregime hanteren voor alle werknemers. De enkele grond “noodzaak tot harmonisatie” is echter onvoldoende.[[86]](#footnote-86) In beide uitspraken mocht de werkgever de wijziging dan ook niet doorvoeren.

In een aantal uitspraken mocht de werkgever daarentegen de arbeidsvoorwaarden wel eenzijdig wijzigen. Hierbij waren een aantal criteria van belang:

1. De werkgever heeft de gewenste wijziging vroegtijdig en duidelijk aangekondigd.   
   In een tweetal uitspraken[[87]](#footnote-87) blijkt dat wanneer een werkgever de gewenste wijziging vroegtijdig aankondigt, dit een positief effect kan hebben op het uiteindelijke oordeel. Daarnaast moet de gewenste wijziging duidelijk en kenbaar zijn voor de werknemer.[[88]](#footnote-88)
2. De werkgever heeft een compensatie aangeboden en/of een afbouwregeling ingevoerd.  
   In alle uitspraken waar de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mocht wijzigen, was sprake van een compensatie en/of afbouwregeling. In de zaak van de Rechtbank Zeeland West-Brabant had een werkgever zijn werknemer als compensatie drie jaar lang reiskostenvergoeding aangeboden. Daarbij gaf hij de werknemer ook de mogelijkheid om de auto over te nemen.[[89]](#footnote-89) Ook een gefaseerde afbouwregeling kan bijdragen aan een positief oordeel van de rechter.[[90]](#footnote-90) De hoogte van de compensatie en de lengte van een afbouwregeling zal per individueel geval verschillen. Dit is bij iedere zaak verschillend, want er zal iedere keer een afweging moeten worden gemaakt tussen het belang van de werknemer en het belang van de werkgever. In een aantal gevallen werd er door de werkgever een “magere” compensatie/afbouwregeling aangeboden. Een werkgever die een afbouwregeling had voorgesteld waarbij gedurende 5 tot 6 maanden de helft van het normleasebedrag werd aangeboden werd als te mager gezien.[[91]](#footnote-91) Bij de zaken waar een werkgever een compensatie en/of afbouwregeling aanbood, kreeg de werknemer in sommige gevallen het aanbod van de werkgever dat indien hij de voorgestelde regeling te mager vond, hij bereid was nadere compensatie te bezien of te bespreken. Dit kan volgens de rechter worden gezien als een redelijk voorstel van de werkgever, waarop een positieve reactie van de werknemer zou passen.[[92]](#footnote-92)

**6.3. Het wijzigen van de functie**Net als een leaseauto, wordt een functie ook als arbeidsvoorwaarden aangemerkt en kan dus ook niet zomaar eenzijdig gewijzigd worden.[[93]](#footnote-93) Een werkgever kan om verschillende redenen de functie van een werknemer wijzigen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een werknemer niet voldoende functioneert of dat een functie is komen te vervallen.

Toetsingsresultaten  
Voor wat betreft dit deelonderwerp zijn er 9 uitspraken geanalyseerd. Hierbij zijn 7 uitspraken van de rechtbank geanalyseerd en 2 uitspraken van het Hof.  
In drie gevallen[[94]](#footnote-94) mocht de werkgever de functie wijzigen en bij de overige uitspraken niet. In deze uitspraken hadden de werkgevers verschillende gronden aangevoerd met redenen waarom zij de functie van de werknemer zouden willen wijzigen.

In deze uitspraken was af te leiden dat er door werkgevers over het algemeen twee gronden worden aangevoerd:

1. De werknemer functioneert niet (meer) voldoende.
2. De functie die de werknemer voorheen uitvoerde, bestaat niet meer.

Uit de rechtspraak is gebleken dat er sprake kan zijn van gewijzigde omstandigheden indien een werkgever de functie van een werknemer wil wijzigen, omdat hij/zij niet functioneert. In een uitspraak van de rechtbank Dordrecht mocht een werkgever de functie dan ook wijzigen wegens onvoldoende functioneren van de werknemer.[[95]](#footnote-95) Hier speelde echter wel een aantal omstandigheden mee waardoor de rechter het verzoek had gehonoreerd. In dit arrest had er een drie maanden durende begeleidings- en evaluatie-traject plaatsgevonden, waarna er geen verbetering was opgetreden. Daarnaast betrof dit een functie op leidinggevend niveau waarbij de werkgever volgens de rechter er belang bij had om haar onderneming te drijven met personeel dat zij voldoende bekwaam achtte en in wie zij vertrouwen had.

Er waren ook gevallen[[96]](#footnote-96) waarbij de functie van de werknemer was komen te vervallen. Dit ging vaak gepaard met een slechte financiële positie. Wanneer een werkgever een functie wilt wijzigen vanwege slechte financiële omstandigheden, zal dit in eerste instantie voor de verantwoordelijk van de werkgever komen. In een uitspraak van de rechtbank Rotterdam is bepaald dat de werkgever als goed werkgever gehouden is en dat de financiële positie waarin zij verkeert onder het bedrijfsrisico valt en in beginsel dus voor haar rekening komt.[[97]](#footnote-97) Hierbij wordt er gekeken naar een aantal omstandigheden. Zo is het van belang dat de werknemer hier niet te erg op achteruit gaat. Een werkgever die bijvoorbeeld de functie wijzigt met behoud van hetzelfde salaris zal sneller worden gehonoreerd. Indien er bij de functiewijziging alleen sprake is van degradatie in de vorm van “aanzien” in plaats van bijvoorbeeld verlaging van het loon.[[98]](#footnote-98)

De werkgever die de functie van zijn werknemer wilde wijzigen vanwege het feit dat hij de privacy van de werkgever had geschonden, werd niet gehonoreerd.[[99]](#footnote-99)

Over het algemeen kan men een aantal zaken vast te stellen, waarvan sprake moet zijn wil een werkgever een functie kunnen wijzigen:

1. Een werknemer moet goed geïnformeerd worden over de gewijzigde omstandigheden.[[100]](#footnote-100)
2. Indien een werkgever de functie wil wijzigen vanwege niet functioneren, moet de werkgever de werknemer eerst de mogelijkheid hebben geboden zich te verbeteren. Dit kan door middel van coaching/begeleiding, waarschuwingen, opleiding en/of verbetertraject, etc.
3. De werkgever zal een passende functie moeten aanbieden.[[101]](#footnote-101)

**6.4 Wijzigen van de bonusregeling**Een bonusregeling wordt door veel werknemers als een belangrijke arbeidsvoorwaarden beschouwd. Het is immers een verkapt soort loon. Bonussen van werknemers kunnen vaak hoog oplopen en het is dan ook niet gek dat werkgevers dit in sommige gevallen graag zouden willen schrappen.

Toetsingsresultaten  
Na het analyseren van de jurisprudentie, blijkt dat het eenzijdig wijzigen van een bonusregeling niet gemakkelijk gaat. Van de 9 uitspraken, mocht slechts in 1 geval de bonusregeling gewijzigd worden. Het betreft hier 8 uitspraken van de rechtbank en 1 uitspraak van het Hof.

In een aantal uitspraken stelde de werkgevers, dat hun organisatie in een slechte financiële situatie zat en dat de bonusregeling voor hen daarom niet draagbaar meer is.[[102]](#footnote-102) Ook stelde een aantal werkgevers dat de bonus niet overeenkomt met de maatschappelijke plicht die op hun rust.[[103]](#footnote-103) Zij hadden aangegeven dat zij veel kritiek en commotie kregen over de beloningen van het (top) management. Indien een werkgever zich enkel op de “maatschappelijke plicht” beroept, is dit niet voldoende. In een uitspraak van het Hof van Amsterdam is gebleken dat de verantwoordelijkheid hiervoor mag worden verwacht en dat de gevolgen van een bonusbeleid in dat geval voor rekening van de werkgever komt, in plaats van voor de individuele werknemer.[[104]](#footnote-104)

Voor wat betreft de slechte financiële situatie moet dit ook daadwerkelijk door de werkgever worden aangetoond. De werkgever heeft hierbij een onderzoeksplicht en zal moeten onderzoeken of een totaaloplossing bereikt kan worden die voor beide partijen werkt.[[105]](#footnote-105) Wanneer een werkgever een voorstel tot wijziging doet en andere werknemers het voorstel van de werkgever wel hebben aanvaard maakt dit het voorstel van de werkgever aan de werknemer niet automatisch redelijk.[[106]](#footnote-106)   
Daarnaast is gebleken dat het voor een werkgever lastiger wordt om een bonusregeling te wijzigen, indien deze een kwantitatief karakter heeft waaraan de werknemer verwachtingen mocht lenen. Wanneer het om een langlopende bonusregeling gaat, mag er vanuit gegaan worden dat deze ook van toepassing blijft in fluctuerende omstandigheden.[[107]](#footnote-107)

In een aantal gevallen (waarbij voldoende feiten en omstandigheden zijn aangetoond) kan de werkgever de bonusregeling van de werknemer wijzigen:

1. Indien er sprake is van een zodanige wijziging waarbij de functie van een werknemer zodanig veranderd dat de bonus niet meer in verhouding staat tot haar functie.[[108]](#footnote-108)
2. Indien de werkgever en werknemer jaarlijks onderhandelen over de bonus, zal het voorstel van de werkgever eerder als redelijk worden ervaren dan wanneer de bonusregeling een kwalitatief karakter heeft.[[109]](#footnote-109)

Uit de analyse blijkt dat het eenzijdig wijzigen van de bonusregeling niet gemakkelijk gaat. In bijna alle gevallen (in 8 uitspraken) wordt de werkgever in het ongelijk gesteld, gezien het feit dat de gronden/risico’s die de werkgever aantoont in bijna alle gevallen voor de rekening van de werkgever komt.

**6.5 Wijzigen van het loon**Er kan met zekerheid vastgesteld worden dat de arbeidsvoorwaarden loon als belangrijkste arbeidsvoorwaarden wordt beschouwd. Het is dan ook goed voor te stellen dat het eenzijdig wijzigen van loon de moeilijkste opgave is voor een werkgever.

Toetsingsresultaten  
Dat het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden van een werknemer moeilijk is, wordt bevestigd door de recente uitspraak van het V&D warenhuis.[[110]](#footnote-110) Ondanks dat het bedrijf met zeer slechte financiële omstandigheden te maken had, mocht de werkgever niet overgaan tot het wijzigen van het loon. De rechter overwoog hierbij het volgende: *“Een situatie zoals de onderhavige, waarbij voor een groot aantal werknemers primaire arbeidsvoorwaarden in een substantiële omvang eenzijdig door de werkgever worden verlaagd, is in de jurisprudentie voor zover door partijen genoemd slechts zelden aan de orde gekomen.”[[111]](#footnote-111)* Op basis van deze uitspraak kan dus vastgesteld worden dat een loonwijziging niet snel doorgang zal vinden.

Uit een uitspraak van de rechtbank Utrecht blijkt dat de rechter het van belang acht dat een zorgvuldig onderzoek wordt verricht naar de noodzakelijkheid van een dergelijke maatregel. De werkgever zal ook hier, net als bij het wijzigen van de bonusregeling, moeten onderzoeken of er nog andere (kostenbesparende) maatregelen voor handen zijn.[[112]](#footnote-112)

In een uitspraak[[113]](#footnote-113) van de rechtbank Oost-Nederland had een werkgever voldoende aangetoond dat een tijdelijke loonkostenverlaging van 10% veel gewicht in de schaal zou leggen om een dreigend faillissement te voorkomen. In eerste instantie leek het of de werkgever in het gelijk gesteld zou worden. De rechtbank had echter uiteindelijk besloten dat het belang van de werkgever niet opwoog tegen het belang van de werknemer. De rechtbank stelde dat het loon voor de meeste werknemers funest is voor het levensonderhoud van de werknemer en eventueel de overige leden van het gezin.[[114]](#footnote-114) Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat de werknemer bij een loonkostenverlaging in bescherming wordt genomen. Zelfs indien de werkgever kan aantonen dat hij een zwaarwegend belang heeft, weegt het belang van de werknemer in dit geval zwaarder dan die van de werkgever.

Enkel in een zaak van de rechtbank Midden-Nederland[[115]](#footnote-115) heeft de werkgever eenzijdig het loon mogen wijzigen. Hierbij ging het om een bedrijf dat al drie reorganisaties achter de rug had, waarbij het aantal medewerkers was gehalveerd. Hierbij waren de volgende punten van belang, die maakte dat de werkgever de loonwijziging toch mocht doorvoeren:

1. De werkgever had de medewerkers uitgebreid en gefaseerd geïnformeerd over het voorstel. Hierdoor waren de werknemers niet overvallen met de nieuwe regeling.
2. Ook speelde mee dat het voorstel van de werkgever breed werd gedragen door de overige werknemers binnen de organisatie.
3. Daarbij heeft de werkgever aangegeven de loonmaatregel terug te draaien indien het bedrijf weer financieel gezond is.

Gelet op de overweging uit de uitspraak van de V&D en de overige uitspraken valt dus te concluderen dat het voor een werkgever erg lastig is om het loon van een werknemer eenzijdig te wijzigen. In de uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland was een uitzonderlijke situatie van toepassing, maar over het algemeen kan er gesteld worden dat een loonmatiging bijna nooit wordt gehonoreerd.

**6.6 Wijzigen van de pensioenregeling**In een aantal zaken wenste de werkgever de pensioenregeling te wijzigen. Hierbij wilde de werkgever in de meeste gevallen de verdeling van de bijdrage in de pensioenpremie eenzijdig wijzigen. De voornaamste reden die hierbij aangevoerd werd, was vanwege financiële omstandigheden.

Toetsingsresultaten  
In alle drie de uitspraken mocht de werkgever de pensioenregeling niet wijzigen. In de uitspraak van de rechtbank Oost-Brabant had de werkgever voldoende aangetoond dat er aanleiding was om een wijziging voor te stellen (namelijk vanwege de slechte financiële situatie).[[116]](#footnote-116) Het voorstel van de rechter werd uiteindelijk echter niet als redelijk beschouwd. Reden hiervoor was dat de gevraagde bijdrage in de pensioenpremie een verlaging van het nettoloon voor de werknemer met zich meebrengt. Deze verlaging bedroeg kennelijk, afhankelijk van het loon, 3,5% tot 6%. De rechter was van oordeel dat het belang van de werknemer zwaarder woog dan die van de werkgever. Ook in de uitspraak van het Hof Amsterdam bleek het om een slechte financiële situatie te gaan.[[117]](#footnote-117) Hierbij ging het om een situatie waarbij de werkgever nog steeds winst maakte, maar vastgesteld kon worden dat de werkgever een moeilijk jaar (en waarschijnlijk ook de jaren erna) zou ondergaan. Het hof kwam ook tot het oordeel dat de werkgever aanleiding had kunnen vinden om een voorstel tot wijziging te doen. Het voorstel werd door de rechter echter niet als redelijk geoordeeld. De voorgestelde wijziging had een blijvend karakter, wat inhoudt dat na de economische crisis, de werknemer blijvend te maken heeft met een achteruitgang in hun arbeidsvoorwaarden. Hieraan deed de door de werkgever aangeboden compensatie niets af.

In de zaak van de kantonrechter Utrecht had de werkgever nagelaten om tijdig het voorstel aan de werknemer te doen.[[118]](#footnote-118) Daardoor had hij de werknemer niet in de gelegenheid gesteld om zich nader te bezinnen. De werkgever had niet als goed werkgever gehandeld en kon redelijkerwijs niet van de werknemer verlangen om akkoord te gaan met het voorstel.

Conclusie is dus dat een voorstel tot eenzijdige wijziging het meeste kans van slagen heeft, indien:

1. Er sprake is van een slechte financiële situatie;
2. De voorgestelde wijziging van tijdelijke aard is (Bijvoorbeeld wanneer het financieel gezien weer beter gaat zodat de werkgever de wijziging terugdraait);
3. Het voorstel tijdig aan de werknemer voorgesteld wordt;
4. De werkgever kan aantonen dat hij ook op andere kostenposten heeft bezuinigd.

Aangezien de werkgever in geen enkel geval de pensioenregeling mocht wijzigen, zal het niet eenvoudig zijn. Bovenstaande omstandigheden kunnen echter een bijdrage leveren aan een positief oordeel van de rechter.

**6.7 Wijzigen van de verlofregeling**Er was bijna geen jurisprudentie te vinden voor wat betreft een verlofregelingswijziging. Er waren in totaal twee uitspraken te vinden die relevant waren voor dit onderzoek. Het betrof in deze zaken twee verschillende regelingen, namelijk een verlofregeling betreffende seniorendagen en een verlofregeling voor ADV-dagen.

Toetsingsresultaten  
In de uitspraak[[119]](#footnote-119) over de seniorendagen mocht de werkgever de eenzijdige wijziging wel doorvoeren. De werkgever beriep zich hierbij op artikel 3 sub e van de WGBL (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid). In dit artikel staat geregeld dat het verboden is om onderscheid te maken in arbeidsvoorwaarden, tenzij er sprake is van een objectief gerechtvaardigd doel, waarbij het onderscheid passend en noodzakelijk is.

De werkgever maakte in de huidige situatie wel onderscheid door werknemers vanaf een bepaalde leeftijd meer vakantiedagen toe te kennen. De rechter moest beoordelen of het in stand houden van de huidige regeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn en of er sprake was van een legitiem doel wat het onderscheid zou kunnen rechtvaardigen. Een legitiem doel zou bijvoorbeeld een “leeftijdsbewust personeelsbeleid” kunnen zijn. Uiteindelijk heeft de rechter geoordeeld dat er geen sprake was van een legitiem doel en dat het gemaakte onderscheid naar leeftijd niet objectief gerechtvaardigd was.

In de tweede uitspraak[[120]](#footnote-120) wilde de werkgever na detachering van de werknemer, de ADV-regeling eenzijdig wijzigen. Reden hiervoor was dat de werkgever gelijkschakeling van de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers wenste. Daarnaast gaf de werkgever aan dat er sprake was van een tariefverlaging. De werkgever wilde deze tariefverlaging compenseren met het vervallen van de ADV-regeling. De kantonrechter was echter van oordeel dat er niet kon worden aangenomen dat de werkgever zich als goed werkgever voldoende aanleiding heeft kunnen geven om de ADV-regeling te wijzigen. De werkgever mocht de wijziging dan ook niet doorvoeren.

Aangezien er niet meer dan 2 uitspraken te vinden waren, is er weinig vergelijkingsmateriaal. Het is dan ook lastig vast te stellen dat de rechter in iedere uitspraak op deze manier heeft geoordeeld.

**6.8 Jurisprudentie analyse van de OR**In dit onderzoek worden in totaal 42 uitspraken geanalyseerd. Van al deze uitspraken, speelde in 6 uitspraken de OR een rol.[[121]](#footnote-121) Er kan dus allereerst vastgesteld worden dat een OR in eerste instantie geen grote rol speelt wanneer het gaat om het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Wellicht is dit ook te danken aan het feit dat de OR enkel bij een aantal arbeidsvoorwaarden een verplichte rol heeft op grond van artikel 27 WOR. In artikel 27 WOR staat opgesomd bij welke onderwerpen de OR instemmingsplicht heeft. Het moet hierbij gaan om een besluit dat één van de genoemde onderwerpen betreft en van toepassing is op een aantal of alle medewerkers van een bedrijf.

In de volgende uitspraken heeft de OR een rol gespeeld:

*Tabel 2.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Uitspraak | Oordeel OR | Oordeel Rechter |
| ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ1095 | Ja, de OR heeft ingestemd met de wijziging (onder twee voorwaarden). | Nee, de werkgever mocht niet eenzijdig wijzigen.  *“Het feit dat de OR onder voorwaarden heeft ingestemd, maakt niet dat tot een andere beoordeling wordt gekomen”.* |
| ECLI:NL:RBDHA:2014:16073 | Ja, de OR heeft ingestemd met de wijziging. | Nee, de werkgever mocht niet eenzijdig wijzigen.  “*Het feit dat de OR onder voorwaarden heeft ingestemd, maakt dit niet anders.”* |
| ECLI:NL:RBAMS:2011:BR6265 | Ja, de OR heeft ingestemd met de wijziging. | Nee, de werkgever mocht niet eenzijdig wijzigen. *“Het standpunt van de OR doet daaraan niet af.”* |
| ECLI:NL:RBONE:2013:CA0060 | Ja, de OR heeft (informeel) ingestemd met de wijziging. | Nee, de werkgever mocht niet eenzijdig wijzigen,  *“De omstandigheid dat de OR informeel heeft ingestemd met het voorstel leidt niet tot een andere beoordeling.”* |
| ECLI:NL:RBMNE:2013:7414 | Ja, de OR heeft ingestemd met de wijziging. | Ja, de werkgever mocht de eenzijdige wijziging doorvoeren. |
| ECLI:NL:RBOBR:2015:3873 | Ja, de OR heeft ingestemd met de wijziging. | Nee, de werkgever mocht niet eenzijdig wijzigen.  *“Daaraan doet niet af dat de OR met de wijziging heeft ingestemd”.* |

Van de 6 uitspraken, mocht in 1 geval de werkgever uiteindelijk overgaan tot eenzijdige wijziging. In deze uitspraak had de OR ook zijn toestemming hiervoor verleend. Bij de overige 5 uitspraken had de OR ook zijn toestemming verleend, maar mocht de werkgever de eenzijdige wijziging niet doorvoeren. In deze uitspraken werd door de rechter benadrukt dat het advies van de OR geen invloed had op het uiteindelijke oordeel van de rechter. Zo werd in een uitspraak van de rechtbank Oost-Brabant het volgende aangehaald: “*Voorgaande overwegingen brengen tevens met zich mee dat aanvaarding van de wijziging in redelijkheid niet van de werknemers kan worden gevergd. Daaraan doet niet af dat de OR met de wijziging heeft ingestemd en dat blijkbaar een groot aantal van de werknemers heeft ingestemd met de wijziging, althans daartegen geen overwegende bezwaren heeft”.[[122]](#footnote-122)* Ondanks dat de OR dus positief gereageerd had op de wijziging, werd er door de rechter benadrukt dat instemming van de OR de beslissing niet kon veranderen. In de tabel is te lezen dat dit bij meerdere uitspraken ook aan de orde was.

Kort gezegd kan hieruit dus worden geconcludeerd dat instemming van de OR in eerste instantie geen invloed heeft op de beslissing van de rechter wanneer de rechtsgrond artikel 7:611 BW en/of artikel 6:248 lid 2 BW betreft. In de aanbevelingen van dit onderzoek zal het advies dan ook niet luiden dat het daadwerkelijk gunstiger voor de werkgever is om de OR erbij te betrekken.

**Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen**

**Conclusie**In dit hoofdstuk zullen de bevindingen uit het vorige hoofdstuk vertaald worden naar een advies. Er zal per arbeidsvoorwaarden worden aangegeven hoe ENGIE E&P het beste kan handelen per arbeidsvoorwaarden indien zij overgaat tot eenzijdige wijziging. Daarnaast zal ik aan het einde van dit hoofdstuk mijn aanbevelingen geven, gebaseerd op de informatie uit het gehele onderzoek.

**Wijzigen van de leaseautoregeling**  
Uit de jurisprudentie is gebleken dat het onder bepaalde omstandigheden mogelijk is om een leaseautoregeling eenzijdig te wijzigen indien een contract of reglement, contractueel gezien geen wijzigingsmogelijkheden biedt.

Indien ENGIE E&P de leaseautoregeling zou willen wijzigen, zal zij zich op haar financiële situatie kunnen beroepen. Ongeacht het feit dat nu niet met zekerheid kan worden vastgesteld dat de situatie van ENGIE E&P inderdaad financieel gezien als “minder goed” zal worden beoordeeld, zal ENGIE E&P dit wel als gewijzigde omstandigheden moeten aanvoeren. Uit de jurisprudentie blijkt namelijk dat indien er sprake is van een financiële slechte situatie, de rechter dan spreekt van “gewijzigde omstandigheden” die maken dat het redelijk is dat een werkgever zijn werknemers een voorstel tot wijziging doet.

Wanneer ENGIE E&P de arbeidsvoorwaarden wilt wijzigen, zal zij dit vroegtijdig moeten aankondigen. Daarnaast moet de wijziging duidelijk en kenbaar zijn voor de werknemer. Ook kwam uit onderzoek duidelijk naar voren dat er in iedere zaak sprake was van een afbouwregeling en/of dat er een compensatie werd aangeboden. ENGIE E&P zal de werknemers waarvan zij de leaseauto willen afnemen, ook een compensatie en/of afbouwregeling moeten aanbieden. Hierbij zou nog eventueel de mogelijkheid aangeboden kunnen worden dat de werknemer de leaseauto kan overnemen tegen een schappelijk tarief. In de jurisprudentie was in alle gevallen waarbij de werkgever de leaseautoregeling mocht wijzigen, sprake van een afbouwregeling en/of compensatieregeling. Er kan dus geconcludeerd worden dat dit een voorwaarde is, wil het wijzigen van de leaseautoregeling doorgang vinden.

**Wijzigen van de functie**Nu ENGIE E&P kosten gaat besparen, zullen er naar alle waarschijnlijkheid ook gedwongen ontslagen gaan vallen. Hierdoor zal de organisatiestructuur ook veranderen, gezien het feit dat er dan minder werknemers dan voorheen werkzaam zijn. Hierdoor kan het zijn dat sommige werknemers andere functies moeten gaan bekleden.

Indien ENGIE E&P de functie van een werknemer wil wijzigen, zal de organisatie goede redenen moeten kunnen aantonen om de functie eenzijdig te kunnen wijzigen. Uit de rechtspraak[[123]](#footnote-123) blijkt dat indien een werkgever een functie wil wijzigen, dit in eerste instantie voor de verantwoordelijkheid van de werkgever komt te liggen. ENGIE E&P zal dus een oplossing moeten bedenken die voor beide partijen gangbaar is. Indien de organisatie een functiewijziging wil doorvoeren, zal de betreffende werknemer allereerst goed moeten worden ingelicht. De organisatie zal de werknemer moeten inlichten over de omstandigheden die betrekking hebben op de wijziging. Hieronder wordt bijvoorbeeld verstaan dat de werkgever duidelijkheid verschaft over de nieuwe taken die de werknemer dan in het vervolg zal moeten uitvoeren. Daarnaast zal er gelet moeten worden op het feit dat de werknemer er niet te erg op achteruit gaat. Uit de rechtspraak bleek dat voor een werknemer die na de functiewijziging hetzelfde salaris behield, de functie gewijzigd mocht worden.[[124]](#footnote-124) Indien ENGIE E&P bijvoorbeeld de functie van een manager zou wijzigen naar een lagere functie, maar nog wel hetzelfde salaris zou blijven uitbetalen, zal de rechter dit naar verwachting wel goedkeuren.

Het laatste criterium waar de organisatie rekening mee zal moeten houden is dat zij haar werknemers een passende functie moet aanbieden. Dat wil zeggen dat de functie aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de betrokken werknemer.[[125]](#footnote-125) ENGIE E&P zal hierbij zelf per individueel geval moeten bepalen wat dan precies een passende functie inhoudt.

**Wijzigen van het loon**Zoals ook in hoofdstuk 6 te lezen is, zal het eenzijdig wijzigen van het loon een moeilijke opgave worden. Slechts in één uitspraak[[126]](#footnote-126) werd de loonwijziging door de rechter goedgekeurd en hierbij was er sprake van een uitzonderlijke situatie. Hierbij was ook van belang dat de werkgever had aangegeven de loonmaatregel terug te draaien indien het bedrijf weer financieel gezond is.

Bij een loonkostenverlaging zal de werknemer over het algemeen altijd in bescherming genomen worden. Indien ENGIE E&P het loon zou willen wijzigen, heeft zij hier naar verwachting dan ook in eerste instantie geen draagkracht voor. Het bedrijf verkeert weliswaar in een financieel slechtere positie dan voorheen, maar dit is nog niet zodanig dat de verantwoordelijkheid hiervoor ook bij de werknemer komt te liggen.

**Wijzigen van de bonusregeling**Een aantal medewerkers bij ENGIE E&P hebben recht op een jaarlijkse bonus. Deze regeling is vaak individueel overeengekomen in hun contract. De meeste werknemers krijgen deze bonus al vele jaren uitgekeerd, waardoor de bonusregeling een kwantitatief karakter heeft. De bonus van een werknemer zomaar verlagen is niet mogelijk. Wanneer werknemers al vele jaren een bonus toegekend krijgen, mogen zij er namelijk vanuit gaan dat zij het recht op deze bonus blijven behouden. Uit de jurisprudentie blijkt dat er twee mogelijkheden bestaan om een bonusregeling eventueel eenzijdig te wijzigen. Dit is het geval wanneer de werkgever en werknemer jaarlijks over een bonus onderhandelen of wanneer een bonus niet meer in verhouding staat tot de functie van de werknemer. [[127]](#footnote-127) De eerste mogelijkheid doet zich niet bij ENGIE E&P voor, gezien het feit dat de bonusregeling bij ENGIE E&P een kwantitatief karakter heeft. De tweede mogelijkheid biedt meer perspectief voor de organisatie. ENGIE E&P zou de bonusregeling kunnen wijzigen indien de functie van de werknemer zodanig is veranderd dat de bonus niet meer in verhouding staat tot de functie. Dit zou dan echter niet van toepassing zijn op de werknemers die recentelijk een verplichte functiewijziging hebben ondergaan. Want daarbij geldt het criterium dat de werknemer er niet al te erg op achteruit mag gaan. Wanneer in dat geval de bonusregeling zou worden afgepakt is daar wel sprake van, dus dat is niet mogelijk. Het zou bijvoorbeeld wel van toepassing kunnen zijn indien het gaat om een werknemer die niet goed functioneert of een werknemer die van functie veranderd en hierbij een aantal verantwoordelijkheden overdraagt, waardoor de zwaarte van de functie veranderd.

**Wijzigen van de verlofregeling***Free schedule hours*Helaas waren er maar weinig uitspraken te vinden betreffende dit onderwerp. Hierdoor is de conclusie maar op weinig uitspraken gebaseerd. Deze aanbeveling zal dan ook op basis van de gevonden uitspraken en een deels op verwachtingen gebaseerd worden. Indien ENGIE E&P de regeling zou willen aanpassen, kan zij dit wellicht doen op een manier waarbij de werknemers er niet al te erg op achteruit gaan. ENGIE E&P kan het beleid namelijk zo aanpassen dat de werknemers wel hun recht op deze extra dagen behouden, maar dat deze dagen niet meer uitbetaald worden indien zij de dagen niet opmaken. In de huidige regeling geldt dat de extra vakantiedagen opgemaakt moeten worden in hetzelfde jaar. Wellicht kan ENGIE E&P de regeling aanpassen en de werknemers een ruimere mogelijkheid geven in het opmaken van de vakantiedagen. De regeling betreft bovenwettelijke vakantiedagen en volgens de wet moeten deze binnen 5 jaar worden opgenomen.[[128]](#footnote-128) Wanneer ENGIE E&P de huidige duur van de regeling verlengd, behouden de werknemers hun recht om extra vakantiedagen op te sparen en gaan zij er in eerste instantie niet op achteruit. De wijziging brengt enkel met zich mee dat zij de overgebleven vakantiedagen, die voorheen binnen een jaar opgemaakt moesten worden, niet meer uitbetaald krijgen. Voor ENGIE E&P zal dit een voordelige werking hebben, gezien het feit dat zij aan het einde van het jaar deze dagen niet meer hoeven uit te betalen. Dit zal voor de organisatie kostenbesparend kunnen zijn. Op een manier waarbij de werknemer naar mijn inziens er nauwelijks op achteruit gaat.

*Seniorenregeling*In de uitspraak van het Hof Arnhem beriep de werkgever zich op “leeftijdsdiscriminatie”. Dit is verboden op grond van artikel 3 van de WGBL indien er geen uitzondering van toepassing is. CGB gaf aan dat er sprake kan zijn van een uitzondering indien de dagen zijn ingebed in een weloverwogen “leeftijdsbewust personeelsbeleid”. Er wordt echter niet helder uiteengezet wanneer er sprake is van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. In de uitspraak van het Hof voerde de werknemers aan dat hier echter wel sprake van was gezien het feit, dat de cao op diverse plaatsen een voorziening bevatte voor oudere werknemers, waaruit de conclusie getrokken mocht worden dat er wel sprake was van een leeftijdsbewust beleid. Het hof volgde deze redenering niet en de werkgever mocht de seniorenregeling eenzijdig wijzigen.   
ENGIE E&P heeft naar mijn inziens ook geen leeftijdsbewust beleid. In het PHB is enkel de bepaling opgenomen waarin de seniorendagen worden toegekend en wanneer iemand deze dagen toekomt. Er zijn verder geen nadere regelingen overeengekomen die een leeftijdsbewust beleid inhouden. Nu ENGIE E&P geen verdere regelingen heeft getroffen kan er, gelet op de uitspraak van het hof Arnhem, niet gesproken worden van een leeftijdsbewust beleid. Dit zou betekenen dat de huidige regeling in strijd is met artikel 3 van het WGBL en dat ENGIE E&P op grond van dit artikel de regeling dus zou kunnen laten vervallen.

**Wijzigen van de pensioenregeling**Ook over dit onderwerp waren weinig uitspraken te vinden. In beide uitspraken werd er door de werkgever aangevoerd dat er sprake was van een slechte financiële situatie. De uitspraak[[129]](#footnote-129) van het Hof Amsterdam leek hierbij voor een deel op de situatie waarin ENGIE E&P zich verkeert. Hier was namelijk sprake van een situatie waarbij de werkgever nog steeds winst maakte, maar vastgesteld kon worden dat de werkgever een aantal moeilijke jaren voor de boeg heeft. Het voorstel van de werkgever om de pensioenregeling te wijzigen kon echter geen doorgang vinden, omdat de wijziging een blijvend karakter had. Indien ENGIE E&P de eigen bijdrage van het pensioen voor haar werknemers wilt verhogen, zal deze wijziging ook een blijvend karakter betreffen. Een werknemer zal hierbij te maken krijgen met blijvende achteruitgang van de arbeidsvoorwaarden. In de uitspraak van de rechtbank Oost-Brabant[[130]](#footnote-130) was bepaald dat een gevraagde bijdrage in de pensioenpremie een verlaging van het nettoloon voor de werknemer met zich mee brengt en dat dit niet redelijk is. Het zal naar verwachting dus lastig zijn om deze arbeidsvoorwaarde te wijzigen.

Indien ENGIE E&P toch de pensioenregeling zou willen wijzigen, zal zij de OR hier ook in moeten betrekken. De pensioenregeling is de enige arbeidsvoorwaarden waar ENGIE E&P de OR in betrekt. Dit komt mede omdat hun dit verplicht wordt op grond van artikel 27 WOR. Daarnaast zal ENGIE E&P het voorstel tijdig moeten aankondigen en kunnen aantonen dat zij ook op andere kostenposten heeft bezuinigd. De gewenste wijziging heeft de meeste kans van slagen indien het een voorstel betreft die van tijdelijke aard is. Nogmaals: nu door de rechter is benadrukt dat versobering van het pensioen, versobering van het nettoloon betekent, zal dit erg lastig worden. Nu ENGIE E&P nog steeds winst maakt, zal naar verwachting de kans op een positief oordeel van de rechter niet voor de hand liggen.

**Slotconclusie**

Zoals al meerder malen in dit onderzoek is genoemd, is het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden een lastige opgave. In iedere situatie zal er een belangenafweging moeten worden gemaakt tussen de werknemer en de werkgever. Over het algemeen, zoals in bijna alle arbeidsrechtelijke situaties, zal de werknemer hierbij in bescherming worden genomen werknemer heeft namelijk recht op nakoming van de gemaakte afspraken, tenzij er sprake is van omstandigheden die met zich mee brengen dat de arbeidsvoorwaarden toch gewijzigd kunnen worden. Indien een werkgever de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen, zal hij moeten kunnen aantonen waarom zijn belang zwaarder weegt dan die van de werknemer.

Concluderend kan er worden gesteld dat er een aantal omstandigheden zijn waar de werkgever rekening mee zal moeten houden wil een wijziging door de rechter worden goedgekeurd.

Uiteraard zijn er bij iedere arbeidsvoorwaarden andere omstandigheden van toepassing maar concluderend kan er van het volgende worden uitgegaan waarmee een werkgever rekening moet houden indien hij de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemer(s) wil versoberen:

1. Zich beroepen op een financiële slechte situatie

ENGIE E&P zal moeten kunnen aantonen dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Uit de jurisprudentie blijkt dat er sprake kan zijn van gewijzigde omstandigheden indien een werkgever in een financiële slechte situatie verkeert. ENGIE E&P zal zich moeten beroepen op het feit dat bij hun die situatie zich nu ook voordoet. Indien de organisatie kan aantonen dat er inderdaad sprake is van een financiële slechte situatie zal de rechter deze omstandigheid op een positieve manier laten meewegen in haar uiteindelijke oordeel.

1. Duidelijkheid naar de werknemers verschaffen over de gewenste wijzigingen.

Indien ENGIE E&P wil overgaan tot het versoberen van de arbeidsvoorwaarden, zal zij haar wensen tijdig kenbaar moeten maken. Zo zal de organisatie haar werknemers goed moeten informeren waarom zij de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen. Daarnaast zal ook kenbaar moeten worden gemaakt wat de wijziging precies inhoudt en welke gevolgen de wijziging voor de werknemer dit met zich mee zal brengen.

1. De werknemers van wie ENGIE E&P de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen een afbouwregeling en/of compensatie aanbieden.

ENGIE E&P kan niet zomaar de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers aanpassen. Gezien het feit dat de organisatie de arbeidsvoorwaarden wil versoberen, zal zij hier iets tegenover moeten zetten. Uit de jurisprudentie blijkt dat een aantal werkgevers hierbij een afbouwregeling en/of compensatie hebben aangeboden. Indien de afbouwregeling en/of compensatie door de rechter redelijk werd geacht, mocht de werkgever in de meeste gevallen overgaan tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

**Aanbevelingen**

Hieronder zal ik mijn aanbevelingen weergeven die ENGIE E&P in acht zou kunnen nemen wanneer zij zal overgaan tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op mijn bevindingen naar aanleiding van het literatuur- en jurisprudentieonderzoek.

Indien ENGIE E&P de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers eenzijdig zou willen wijzigen, zou de organisatie naar mijn idee de volgende aanbevelingen in acht moeten nemen:

1. De bevindingen uit de conclusie aanhouden.

In de conclusie wordt per arbeidsvoorwaarden weergegeven waar een werkgever rekening mee moet houden, indien hij deze wil versoberen. Ik heb hierbij feiten en omstandigheden genoemd die bepalen wanneer arbeidsvoorwaarden eenzijdig gewijzigd mogen worden en wanneer niet. Gezien het feit dat deze bevindingen zijn gebaseerd op actuele jurisprudentie, zou ik ENGIE E&P willen aanbevelen deze feiten en omstandigheden in hun achterhoofd te houden indien zij overgaan tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.

1. Slechts overgaan tot het wijzigen van enkele arbeidsvoorwaarden.

Naar mijn idee zal het wijzigen van de pensioenregeling, het wijzigen van het loon en het wijzigen van de bonusregeling erg lastig worden. Deze regelingen hebben allemaal betrekking op de inkomsten van de werknemer en hierdoor heeft de werknemer een groot belang bij het behouden van zijn arbeidsvoorwaarden. Aangezien deze arbeidsvoorwaarden door de werknemer erg belangrijk worden geacht, zal de rechter een verzoek tot wijziging ook niet snel goedkeuren. Dit is ook op te maken uit het jurisprudentieonderzoek. Het wijzigen van de leaseautoregeling, verlofregeling en het wijzigen van de functie geven meer mogelijkheden. Wanneer ENGIE E&P zou willen overgaan tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, raad ik hun aan om enkel deze arbeidsvoorwaarden te wijzigen of in ieder geval met deze voorwaarden te starten.

1. Niet alle arbeidsvoorwaarden tegelijk wijzigen.

Indien ENGIE E&P meerdere arbeidsvoorwaarden zou willen wijzigen, raad ik hun aan om dit niet allemaal tegelijk te doen. Van der Meer stelt dat er in de V&D zaak sprake was van een opvallend aspect.[[131]](#footnote-131) V&D had namelijk de gewenste wijzigingen als een pakket gepresenteerd. De kantonrechter had om die reden de wijzigingen dan ook als een pakket behandelt, met als gevolg dat de verschillende arbeidsvoorwaarden niet in dit pakket apart werden gewogen. Van der Meer sluit hierbij niet uit dat het oordeel van de rechter op sommige vlakken anders had kunnen uitvallen indien de rechter de arbeidsvoorwaarden apart had gewogen. “*Immers, ik kan mij voorstellen dat een voorstel van de werkgever om bijvoorbeeld seniorendagen te bevriezen in een economische moeilijke situatie eerder zal worden geaccepteerd dan als dit tezamen wordt voorgesteld met een aanzienlijke verlaging van het salaris”.[[132]](#footnote-132)* Indien ENGIE E&P meerdere wijzigingen wil doorvoeren, zou ik dus gelet op het voorgaande, adviseren om deze wijzigingen apart in te voeren zodat de rechter deze ook apart beoordeeld.

1. De OR niet vooralsnog betrekken bij arbeidsvoorwaarden waar zij nu ook geen instemming in heeft.

ENGIE E&P betrekt de OR enkel bij het wijzigen van de pensioenregeling. Ik was benieuwd of ENGIE E&P er goed aan zou doen om de OR te betrekken bij verandering van de andere arbeidsvoorwaarden. Na het analyseren van de jurisprudentie bleek dit niet het geval. Nu blijkt dat instemming van de OR geen invloed heeft op de beslissing van de rechter, ik dan ook niet zal adviseren dat het daadwerkelijk gunstiger is voor ENGIE E&P om de OR erbij te betrekken.

**Slotconclusie**De slotconclusie luidt dat een werkgever over het algemeen de arbeidsvoorwaarden mag wijzigen, indien de wijziging goed is overwogen en er een redelijke compensatie voor de werknemer tegenover staat. Ongeacht welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, is het aan te raden om onderzoek te doen naar de belangen van de werknemer. Hierbij moet er niet alleen gedacht worden aan de belangen van de organisatie zelf, maar ook zeker aan de belangen van de werknemer(s). Indien blijkt dat de werkgever zich als goed werkgever heeft gedragen (door een belangenafweging te maken, te werknemer tijdig te informeren, etc.) en blijkt dat een werkgever zwaarwegende gronden heeft om een wijziging door te voeren, is het vooralsnog mogelijk om eenzijdig te wijzigen. ENGIE E&P heeft hierbij de meeste kans van slagen indien zij de bevindingen, genoemd in de conclusie, hierbij in acht neemt.

**Literatuurlijst**

**Boeken**

**Bakels, Brouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2013**H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Brouwens, M.S. Houwerzijl & W.L, “Schets van het Nederlandse arbeidsrecht”, Deventer, Kluwer 2013.

**Bungener 2008**A.F. Bungener, “Het wijzigen van de arbeidsovereenkomst in vermogensrechtelijk perspectief” (Monografieën sociaal recht, 45), Deventer, Kluwer 2008.

**Van Drongelen 2012**H. van Drongelen, “De wet op de ondernemingsraden, handleiding voor de praktijk” (Actueel recht voor P&O), Alphen aan den Rijn, Kluwer 2012.

**Van Genderen, Fluit, Stefels & De Wolff 2012**D.M. van Genderen, P.S Fluit, M.E. Stefels, D.J.B de Wolff, “Arbeidsrecht in de praktijk”, Den Haag, Sdu Uitgevers 2012.

**Nieuwenhuis, Stolker & Valk 2013**J.H. Nieuwenhuis, C.J.J.M. Stolker & W.L. Valk (red.), *“Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek”*, Deventer, Kluwer 2013.

**Sneijders & Tavernier 2013**H. Sneijders & P. de Tavernier, “Onvoorziene omstandigheden, verstoring en herstel van contractueel evenwicht”, Antwerpen-Apeldoorn, Maklu 2013.

**Vink & van het Kaar 2015**F.W.H. Vink & R.H. van het Kaar, “Inzicht in de ondernemingsraad. Een toelichting bij de Wet op de ondernemingsraden”, Den Haag, Sdu Uitgevers 2014.

**Tijdschriften**

**Beltzer 2004**R.M. Beltzer, “De schier onontwarbare kluwen van 611, 613 en 248”, UvA 2004, p. 1-10.

**Beltzer 2008**R.M. Beltzer, “Wijziging van arbeidsovereenkomsten volgende de hoge raad: De kluwen (deels) ontward”, TAP 2008/1, p. 5-7.

**Van Els & Deelen 2013**A.B. van Els & K. Deelen, “ De invloed van de OR bij wijziging arbeidsvoorwaarden ex art. 7:613 BW”, *TRA 2013/78.*

**Grapperhaus 2008**F.B.J. Grapperhaus, “Wijziging van de arbeidsrelatie bij gewijzigde omstandigheden, de Taxi-Hofman-regel verduidelijkt in het Mammoet-arrest”, *TRA 2008/1*, p. 12-15.

**Heemskerk 2012**M. Heemskerk, “Werknemers binden aan instemming van de OR en het fondsbestuur?”, Pensioen & Praktijk 2012/ 6, p. 20-23.

**Heerman van Voss 2011**G.J.J. Heerma van Voss, “De dynamiek van het goed werkgeverschap”, TRA 2011/77.

**Keus & Bouma 2014**M.J. Keus & E.I. Bouma, “ De discretionaire bevoegdheid van de werkgever bij de weigering van bonussen of andere variabele beloningen”, TAP 2014/8,

**Van der Meer 2015**S. van der Meer, “Eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden: geen goed idee van V&D”, Bb 2015/41, p. 142-144.

**Noordzij 2014**  
J.F. Noordzij, *“Is de economische crisis een grond voor eenzijdig wijziging van het loon?”,* Arbeidsrecht 2014/13, p.3.

**Oberman & Hillebrandt 2015**C.C. Oberman & K.J. Hillebrandt, “Kroniek Arbeidsrecht”, Advocatenblad 2015/april, p. 12-20.

**Ruizeveld 2011**M.D. Ruizeveld, “Eenzijdig wijzigingsbeding ook rechtsgeldig in collectieve regeling”, TAP 2011**,**

**Werner 2008**E.L.P. Werner, “Goed werknemerschap en employability”, Arbeid integraal 2008, p. 85 -93.

**Wolff 2007**D.J.B. de Wolff, “De betekenis van redelijkheid en billijkheid bij wijziging van arbeidsvoorwaarden”, Arbeidsrecht 2007/8/9, p. 24-31.

**Zekic 2016**N. Zekic, “All is fair in love and crisis? Loonoffers en goed werknemerschap”, TAP 2016/2,

**Elektronische bronnen**[www.recht.nl](http://www.recht.nl)  
[www.kluwer.nl](http://www.kluwer.nl) (portal)  
[www.legalintelligance.nl](http://www.legalintelligance.nl) (portal)  
[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

**Rapporten/overig**

**SER 1994**Sociaal Economische Raad, “Het arbeidsreglement; het instemmingsrecht van de OR”, Advies 94/06

**FNV 2015**

FNV, “Contracting, balletje – balletje op de arbeidsmarkt”, p. 1-19.

**Jurisprudentie**

*Jurisprudentie HR*

ECLI:NL:HR:1998:ZC2688 (Van der Lely/Taxi Hofman-arrest

ECLI:NL:PHR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet-arrest)

ECLI:NL:HR:2011:BO9570 (Wegener-arrest)

*Jurisprudentie Gerechtshoven*

ECLI:NL:GHARN:2010:BO6310  
ECLI:NL:GHAMS:2010:BO0027

ECLI:NL:GHAMS:2012:3642

ECLI:NL:GHSHE:2012:BW5022

ECLI:NL:GHARL:2013:5224

ECLI:NL:GHDHA:2013:8019

ECLI:NL:GHAMS:2014:1758

ECLI:NL:GHAMS:2014:2216

ECLI:NL:GHAMS:2014:2037

*Jurisprudentie rechtbanken*

JAR 2006/246 (met noot)

ECLI:NL:RBLEE:2007:BA2129

ECLI:NL:RBROT:2009:4966  
ECLI:NL:RBUTR:2010:BL5021  
ECLI:NL:RBDOR:2010:BM8174

ECLI:NL:RBARN:2010:1498  
ECLI:NL:RBDOR:2011:BV0273

ECLI:NL:RBUTR:2011:BP2283

ECLI:NL:RBAMS:2011:BR6265

ECLI:NL:RBUTR:2011:BV3046

ECLI:NL:RBARN:2012:BX0028

ECLI:NL:RBLEE:2012:BX3980

ECLI:NL:RBAMS:2012:BY2965

ECLI:NL:RBHAA:2012:BV3628  
ECLI:NL:RBAMS:2012:BW2434

ECLI:NL:RBMNE:2013:3096

ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ5153

ECLI:NL:RBONE:2013:CA0060

ECLI:NL:RBMNE:2013:7414

ECLI:NL:RBZWB:2013:3389

ECLI:NL:RBMNE:2013:6842

ECLI:NL:RBNNE:2014:4307

ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ1095

ECLI:NL:RBDHA:2014:16073

ECLI:NL:RBMNE:2014:4508

ECLI:NL:RBAMS:2015:899

ECLI:NL:RBGEL:2015:4427

ECLI:NL:RBMNE:2015:6567

ECLI:NL:RBNHO:2015:1863

ECLI:NL:RBROT:2015:3952

ECLI:NL:RBNHO:2015:11656

ECLI:NL:RBROT:2015:6319

ECLI:NL:RBMNE:2016:1848

1. HR 26 juli 1998, JAR 1998, 199; HR 11 juli 2008, JAR 2008, 204. [↑](#footnote-ref-1)
2. http://www.engie.nl/ [↑](#footnote-ref-2)
3. FNV, p. 5. [↑](#footnote-ref-3)
4. Verhulp 2013, p. 4195 [↑](#footnote-ref-4)
5. Van Genderen, Fluit, Stefels & De Wolff, 2012, p. 2. [↑](#footnote-ref-5)
6. SER advies 94/06, p. 37. [↑](#footnote-ref-6)
7. Nieuwenhuis, Stolker & Valk, 2013, p. 4213 [↑](#footnote-ref-7)
8. Zekic 2016, p. 8. [↑](#footnote-ref-8)
9. ECLI:NL:PHR:2013:1106, r.o. 2.5 [↑](#footnote-ref-9)
10. Wolff 2007, p. 31. [↑](#footnote-ref-10)
11. Zekic 2016, p. 8. [↑](#footnote-ref-11)
12. Bungener 2008, p. 203. [↑](#footnote-ref-12)
13. Werner 2008, 87. [↑](#footnote-ref-13)
14. Van Voss & Barentsen 2015, p. 127. [↑](#footnote-ref-14)
15. Van Voss & Barentsen 2015, p. 127. [↑](#footnote-ref-15)
16. Van Genderen, Fluit, Stefels & De Wolff, 2012, p. 169. [↑](#footnote-ref-16)
17. Artikel 7:634 BW [↑](#footnote-ref-17)
18. ECLI:NL:HR:2010:BK3570 [↑](#footnote-ref-18)
19. ECLI:NL:HR:2010:BK3570, r.o. 3.6. [↑](#footnote-ref-19)
20. Verhulp 2013, p 4212. [↑](#footnote-ref-20)
21. aldus Bungener 2008, p. 210. [↑](#footnote-ref-21)
22. Artikel 7:613 BW. [↑](#footnote-ref-22)
23. Bungener 2008, p.209-210 [↑](#footnote-ref-23)
24. HR 18 maart 2011, LJN BO9570, JAR 2011/108. [↑](#footnote-ref-24)
25. Kamerstukken II 1995/96, 24 615, nr. 3, p. 24 [↑](#footnote-ref-25)
26. Van Genderen, Fluit, Stefels & de Wolff, p. 171. [↑](#footnote-ref-26)
27. Kamerstukken II 1995/96, 24 615, nr. 3, p. 24. [↑](#footnote-ref-27)
28. Artikel 7:611 BW [↑](#footnote-ref-28)
29. Keus & Bouma 2014, p. 8. [↑](#footnote-ref-29)
30. http://www.robgrundemann.nl/CmsData/Presentaties/goed%20werkgeverschap%20Tweede%20kamer%20090210.pdf [↑](#footnote-ref-30)
31. Keus & Bouma 2014, p. 8; Heerma van Voss 2011. [↑](#footnote-ref-31)
32. http://www.robgrundemann.nl/CmsData/Presentaties/goed%20werkgeverschap%20Tweede%20kamer%20090210.pdf [↑](#footnote-ref-32)
33. Bakels, Brouwens, Houwerzijl & Roozendaal, 2013, p. 87. [↑](#footnote-ref-33)
34. HR 26 juli 1998, JAR 1998, 199 [↑](#footnote-ref-34)
35. HR 11 juli 2008, JAR 2008, 204 [↑](#footnote-ref-35)
36. HR 26 juli 1998, JAR 1998, 199 [↑](#footnote-ref-36)
37. HR 11 juli 2008, JAR 2008, 204 [↑](#footnote-ref-37)
38. Grapperhaus 2008, p.13. [↑](#footnote-ref-38)
39. Grapperhaus 2008, p. 14. [↑](#footnote-ref-39)
40. Artikel 6:248 BW [↑](#footnote-ref-40)
41. Werner 2008, p. 187. [↑](#footnote-ref-41)
42. Grapperhaus 2008, p. 13. [↑](#footnote-ref-42)
43. Werner 2008, p. 87. [↑](#footnote-ref-43)
44. Wolff 2007, p. 45. [↑](#footnote-ref-44)
45. Beltzer 2004, p.4. [↑](#footnote-ref-45)
46. Artikel 6:258 BW [↑](#footnote-ref-46)
47. Bungener, p. 227. [↑](#footnote-ref-47)
48. Sneijders & Tavernier 2013, p. 20. [↑](#footnote-ref-48)
49. Valk 2013, p. 3362-3363. [↑](#footnote-ref-49)
50. Parlementaire geschiedenis 6, p. 969 [↑](#footnote-ref-50)
51. Artikel 6:248 lid 2 BW; artikel 6:258 BW; artikel 7:611 BW; artikel 7:613 BW. [↑](#footnote-ref-51)
52. Noordzij 2014, p. 2. [↑](#footnote-ref-52)
53. Kamerstukken II, 1993-1994, 23 438, nr. B, p. 4. [↑](#footnote-ref-53)
54. aldus Beltzer 2008, p. 6. [↑](#footnote-ref-54)
55. Noordzij 2014, p.2. [↑](#footnote-ref-55)
56. ECLI:NL:RBROT:2015:6319 [↑](#footnote-ref-56)
57. ECLI:NL:RBROT:2015:3952; ECLI:NL:RBONE:2013:CA0060; ECLI:NL:GHSHE:2012:BW5022 [↑](#footnote-ref-57)
58. Ruizeveld 2011, p. 241. ; ECLI:NL:RBZWB:2015:6603 [↑](#footnote-ref-58)
59. ECLI:NL:RBHAA:2012:BV3628, r.o. 6. [↑](#footnote-ref-59)
60. Noordzij 2014, p. 2. [↑](#footnote-ref-60)
61. Hof Arnhem 31 augustus 2010, JIN 2010/641. [↑](#footnote-ref-61)
62. Noordzij 2014, p. 2. [↑](#footnote-ref-62)
63. Roozendaal 2011, p. 294. [↑](#footnote-ref-63)
64. Zekic 2016, p, 4. [↑](#footnote-ref-64)
65. Oberman & Hillebrandt 2015, p, 18. [↑](#footnote-ref-65)
66. Bungener 2008, p. 231. [↑](#footnote-ref-66)
67. ECLI:NL:RBAMS:2015:899 [↑](#footnote-ref-67)
68. Van der Meer 2015, p, 143. [↑](#footnote-ref-68)
69. Artikel 2 lid 1 Wet op de ondernemingsraden. [↑](#footnote-ref-69)
70. Vink & van het Kaar 2015, p. 43. [↑](#footnote-ref-70)
71. SZW 2009, p. 3. [↑](#footnote-ref-71)
72. SZW 2009, p. 6. [↑](#footnote-ref-72)
73. Artikel 27 lid 1 Wet op de ondernemingsraden. [↑](#footnote-ref-73)
74. Artikel 25 Wet op de ondernemingsraden. [↑](#footnote-ref-74)
75. HR 11 februari 2000, NJ 2000/274, ECLI:NL:RBONE:2013:CA0060. [↑](#footnote-ref-75)
76. Drongelen 2012, p. 44. [↑](#footnote-ref-76)
77. Heemskerk 2012, p. 21. [↑](#footnote-ref-77)
78. Kamerstukken II, vergaderjaar 1997-1998, 24 615, nr. 81a, p. 9. [↑](#footnote-ref-78)
79. Drongelen 2012, p. 37. [↑](#footnote-ref-79)
80. Artikel 32 Wet op de ondernemingsraden. [↑](#footnote-ref-80)
81. Kamerstukken II 1995/96, 24 615, nr. 3, p. 24. [↑](#footnote-ref-81)
82. De Wolff, 2007, p. 27 [↑](#footnote-ref-82)
83. AR Updates 2011-0689, p. 2. [↑](#footnote-ref-83)
84. ECLI:NL:RBARN:2010:BN1498 [↑](#footnote-ref-84)
85. ECLI:NL:RBLEE:2012:BX3980; ECLI:NL:RBHAA:2012:BV3628 [↑](#footnote-ref-85)
86. ECLI:NL:RBHAA:2012:BV3628, r.o. 12. [↑](#footnote-ref-86)
87. JAR 2006/246; ECLI:NL:RBZWB:2013:3389 [↑](#footnote-ref-87)
88. ECLI:NL:RBMNE:2016:2481 [↑](#footnote-ref-88)
89. ECLI:NL:RBZWB:2013:3389 [↑](#footnote-ref-89)
90. ECLI:NL:RBLEE:2007:BA2129 [↑](#footnote-ref-90)
91. ECLI:NL:RBROT:2015:6319 [↑](#footnote-ref-91)
92. ECLI:NL:RBARN:2010:BN1498 [↑](#footnote-ref-92)
93. Van der Meer 2015, p, 144. [↑](#footnote-ref-93)
94. ECLI:NL:RBDOR:2010:BM8174; ECLI:NL:GHSHE:2012:BW5022; ECLI:NL:RBAMS:2012:BY2965 [↑](#footnote-ref-94)
95. ECLI:NL:RBDOR:2010:BM8174; [↑](#footnote-ref-95)
96. ECLI:NL:RBROT:2015:3952; ECLI:NL:RBNNE:2013:6842 [↑](#footnote-ref-96)
97. ECLI:NL:RBROT:2015:3952 [↑](#footnote-ref-97)
98. ECLI:NL:RBAMS:2012:BY2965 [↑](#footnote-ref-98)
99. ECLI:NL:RBNNE:2014:4307 [↑](#footnote-ref-99)
100. ECLI:NL:RBNNE:2013:6842 [↑](#footnote-ref-100)
101. ECLI:NL:RBROT:2015:3952 [↑](#footnote-ref-101)
102. ECLI:NL:RBNNE:2013:8019; ECLI:NL:RBAMS:2011:BR6265 [↑](#footnote-ref-102)
103. ECLI:NL:GHAMS:2010:BO0027; ECLI:NL:RBDHA:2014:16073 [↑](#footnote-ref-103)
104. ECLI:NL:GHAMS:2010:BO0027 [↑](#footnote-ref-104)
105. ECLI:N::RBUTR:2010:BL5021 [↑](#footnote-ref-105)
106. ECLI:NL:RBNHO:2015:11656 [↑](#footnote-ref-106)
107. ECLI:NL:RBAMS:2011:BR6265 [↑](#footnote-ref-107)
108. ECLI:NL:RBMNE:2014:450 [↑](#footnote-ref-108)
109. ECLI:NL:RBMNE:2014:4508 [↑](#footnote-ref-109)
110. ECLI:NL:RBAMS:2015:899 [↑](#footnote-ref-110)
111. ECLI:NL:RBAMS:2015:899, r.o. 34. [↑](#footnote-ref-111)
112. ECLI:NL:RBUTR:2011:BV3046 [↑](#footnote-ref-112)
113. ECLI:NL:RBONE:2013:CA0060 [↑](#footnote-ref-113)
114. ECLI:NL:RBONE:2013:CA0060 r.o. 5.5 [↑](#footnote-ref-114)
115. ECLI:NL:RBMNE:2013:7414 [↑](#footnote-ref-115)
116. ECLI:NL:RBOBR:2015:3873 [↑](#footnote-ref-116)
117. ECLI:NL:GHAMS:2014:2216 [↑](#footnote-ref-117)
118. ECLI:NL:RBUTR:2011:BP2283 [↑](#footnote-ref-118)
119. ECLI:NL:GHARN:2010:BO6310 [↑](#footnote-ref-119)
120. ECLI:NL:RBARN:2012:BX0028 [↑](#footnote-ref-120)
121. ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ1095; ECLI:RBDHA:2014:16073; ECLI:NL:RBAMS:2011:BR6265; ECLI:NL:RBONE:2013:CA0060; ECLI:NL:RBROT:2015:6319; ECLI:NL:RBMNE:2013:7414; ECLI:NL:RBOBR:2015:3873 [↑](#footnote-ref-121)
122. ECLI:NL:RBOBR:2015:3873, r.o. 4.6. [↑](#footnote-ref-122)
123. ECLI:NL:RBROT:2015:3952 [↑](#footnote-ref-123)
124. ECLI:NL:RBAMS:2012:BY2965 [↑](#footnote-ref-124)
125. ECLI:NL:RBROT:2015:3952 [↑](#footnote-ref-125)
126. ECLI:NL:RBMNE:2013:7414 [↑](#footnote-ref-126)
127. ECLI:NL:RBMNE:2014:405 [↑](#footnote-ref-127)
128. Artikel 7:642 BW. [↑](#footnote-ref-128)
129. ECLI:NL:GHAMS:2014:2216 [↑](#footnote-ref-129)
130. ECLI:NL:RBOBR:2015:3873 [↑](#footnote-ref-130)
131. Van der Meer 2015, p. 144. [↑](#footnote-ref-131)
132. Van der Meer 2015, p. 144. [↑](#footnote-ref-132)