

2011

“De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst.”



Juridische Hogeschool

Avans-Fontys

*“Rapport betreffende het onderzoek
naar de eenzijdige wijziging van de
arbeidsovereenkomst”.*

Opdracht	: afstudeeropdracht
Naam opdrachtgever	: Stichting Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Naam onderzoeker	: Paul Ariëns
Studentennummer	: 2005985
Opleiding	: HBO-Rechten
Mentor	: de heer mr. J.P.E. Lousberg
Eerste docent	: mevrouw mr. J.A. Pop
Tweede docent	: de heer mr. B.C.M. Hooijdonk
Periode	: 8 februari – 31 mei 2010, Blok E3-E4
Datum en plaats verschijning	: 30 mei 2011, te Tilburg

Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie met als titel: “De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst”. Deze scriptie is in het kader van mijn afstuderen aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys geschreven. Bij diezelfde organisatie heb ik in de periode van 8 februari t/m 30 mei met veel plezier stage gelopen.

Ik mag wel zeggen dat dit voor mij een bijzondere ervaring is geweest. Als student maak je het immers niet vaak mee dat mijn voormalige docenten nu als mijn collega's mochten worden beschouwd.

Bijzonder dankbaar ben ik John Lousberg, die mij als mentor tijdens mijn stage heeft begeleid. Ik heb genoten van onze gesprekken over het onderwerp en heb er dan ook veel van geleerd. Ook wil ik mijn eerste stagedocente Jenny Pop bedanken, waar ik altijd met mijn vragen terecht kon.

De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst is een scriptie die erop is gericht om de problematiek met betrekking tot de eenzijdige wijziging helderder te maken.

Veel plezier bij het lezen van mijn scriptie.

Paul Ariëns
Tilburg, 18 mei 2011

Samenvatting

Dit onderzoek is geschreven voor de Stichting Juridische Hogeschool Avans-Fontys. De Stichting Juridische Hogeschool Avans-Fontys is een onderwijsinstelling voor rechtenstudenten op HBO niveau. Als onderwijsinstituut heeft zij er belang bij haar studenten op een zo goed mogelijke manier te onderwijzen.

Binnen het arbeidsrecht is het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst een veel besproken onderwerp. Een werkgever heeft er belang bij om in sommige situaties bepaalde arbeidsvoorwaarden die op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn verklaard aan te passen. De werkgever zal hiervoor overeenstemming proberen te bereiken met de betreffende werknemer. Echter, een werknemer ziet een wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden veelal niet zitten en zal zijn toestemming in veel gevallen niet verlenen. Voor deze gevallen heeft de werkgever de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig, dus zonder toestemming van de werknemer, te wijzigen. De Stichting Juridische Hogeschool heeft mij als onderzoeker gevraagd om te onderzoeken welke mogelijkheden een werkgever heeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De centrale vraag van het onderzoek kan dan ook als volgt worden omschreven:

‘Hoe kan een werkgever op basis van wet en jurisprudentie de arbeidsovereenkomst eenzijdig wijzigen?’

Voor het beantwoorden van deze centrale vraag zijn een viertal mogelijkheden te onderscheiden die elk een uniek criterium bevat. Uit het onderzoek is gebleken dat een werkgever de arbeidsvoorwaarden kan wijzigen op grond van een wijzigingsbeding. Een beroep op dit beding heeft alleen kans op slagen wanneer de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen. Daarnaast zal de werkgever moeten aantonen dat hij een zwaarwichtig belang heeft om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Deze voorwaarden staan in artikel 7:613 BW. Een wijzigingsbeding wordt voornamelijk toegepast bij wijzigingen op collectieve basis.

De tweede mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te wijzigen is door middel van het goed werkgeverschap, goed werknemerschap. Voor deze toetsingsmaatstaf is het van belang of de wijziging betrekking heeft op individuele- of collectieve arbeidsvoorwaarden. In het eerste geval vindt de toetsing plaats aan de hand van artikel 7:611 BW, dat nader is uitgewerkt in de uitspraak van de Hoge Raad in het Van der Lely – Taxi Hofman arrest. De rechtsregel die uit dit arrest was ontstaan is in 2008 met de komst van het Mammoet arrest verder aangevuld.

Als derde mogelijkheid kan de werkgever een beroep doen op de ‘onaanvaardbaarheid’ van artikel 6:248 lid 2 BW. Dit artikel wordt voornamelijk toegepast op collectieve wijzigingen waar een wijzigingsbeding ontbreekt. Een beroep op artikel 6:248 lid 2 BW heeft kans van slagen wanneer de rechter van oordeel is dat het onaanvaardbaar is wanneer de werknemer niet met het beoogde voorstel instemt.

De vierde en tevens de laatste mogelijkheid komt voort uit artikel 6:258 BW. Dit artikel is bijzonder van aard en komt binnen de rechtspraak niet vaak voor. Bij een beroep op dit artikel vraagt de werkgever aan de rechter of deze de arbeidsovereenkomst wil wijzigen. Artikel 6:258 BW hanteert een zeer zware maatstaf en rechters zijn dan ook terughoudend bij het toepassen van dit artikel. Een beroep op dit artikel heeft voor een werkgever pas kans op slagen wanneer er sprake is van ‘onvoorziene omstandigheden’.