

# De contractswisseling 2.0

Een onderzoek naar de uitbreiding van de werknemersbescherming bij een contractswisseling die plaatsvindt na 1 januari 2015.

APPÈL  
@WORK

Lonneke Aarts  
Appèl B.V.  
's-Hertogenbosch, 12 januari 2015



# De contractswisseling 2.0

Een onderzoek naar de uitbreiding van de werknemersbescherming bij een contractswisseling die plaatsvindt na 1 januari 2015.

|                                     |                                       |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Student:</b>                     | Lonneke Aarts                         |
| <b>Studentnummer:</b>               | 2048080                               |
| <b>Opleiding:</b>                   | HBO-Rechten                           |
| <b>Onderwijsinstelling:</b>         | Juridische Hogeschool Avans-Fontys    |
| <b>Locatie:</b>                     | Tilburg                               |
| <b>Stageperiode:</b>                | 8 september 2014 t/m 12 december 2014 |
| <b>Stageverlenende organisatie:</b> | Appèl B.V.                            |
| <b>Afstudeermentor:</b>             | De heer M.A. Kooiman                  |
| <b>Eerste afstudeerdocent:</b>      | Mevrouw mr. dr. G.A.F.M. van Schaaijk |
| <b>Tweede afstudeerdocent:</b>      | De heer mr. J.P.E. Lousberg           |
| <b>Plaats en datum:</b>             | 's-Hertogenbosch, 12 januari 2015     |
| <b>Classificatie:</b>               | Intern                                |



## **Voorwoord**

---

Ter afronding van de opleiding HBO-rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys in Tilburg, heb ik in opdracht van Appèl B.V. een praktijkgericht juridisch onderzoek verricht. Voorafgaand aan de stage had ik de keuze uit een aantal onderwerpen. Uiteindelijk heb ik gekozen voor een onderwerp waarbij het arbeidsrecht centraal staat. Het arbeidsrecht heeft mij immers van het begin af aan het meest geïnteresseerd. In onderhavig onderzoeksrapport staat de uitbreiding van de werknemersbescherming bij een contractswisseling in de contractcateringbranche centraal.

Het onderzoeksrapport was niet tot stand gekomen zonder de hulp van een aantal personen. Allereerst wil ik mijn afstudeermentor, Michel Kooiman, bedanken. Ondanks zijn drukke schema, was hij altijd bereid tijd voor mij vrij te maken. Daarnaast wil ik Geertje van Schaaijk bedanken. Zij heeft mij gedurende de stageperiode een goede begeleiding gegeven en tevens heeft ze mij iedere keer voorzien van een duidelijke feedback. Ook mijn collega's van de afdeling HR zijn de afgelopen paar maanden van groot belang geweest. Ten slotte wil ik mijn ouders, mijn broertje en mijn vriend bedanken. Zij boden altijd een luisterend oor en bovendien gaven ze goede adviezen.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van mijn scriptie!

Lonneke Aarts  
's-Hertogenbosch, januari 2015

## **Inhoudsopgave**

---

### **Lijst van afkortingen**

### **Samenvatting**

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Hoofdstuk 1. Inleiding</b>                                                         | <b>10</b> |
| 1.1 Korte omschrijving van de organisatie                                             | 10        |
| 1.2 Probleembeschrijving                                                              | 10        |
| 1.3 Centrale vraag                                                                    | 12        |
| 1.4 Doelstelling                                                                      | 13        |
| 1.5 Verantwoording                                                                    | 13        |
| 1.5.1 Onderzoek van het recht                                                         | 13        |
| 1.5.2 Onderzoek van de praktijk                                                       | 13        |
| 1.6 Leeswijzer                                                                        | 14        |
| <b>Hoofdstuk 2. De contractswisseling in de praktijk</b>                              | <b>15</b> |
| 2.1 De totstandkoming van de contractswisseling                                       | 15        |
| 2.2 De betrokken werknemer                                                            | 15        |
| 2.2.1 Definitie betrokken werknemer                                                   | 15        |
| 2.2.2 De verplichtingen van de oude en de nieuwe werkgever                            | 15        |
| 2.3 De werknemersbescherming                                                          | 18        |
| 2.3.1 Wijzigen van de arbeidsovereenkomst                                             | 18        |
| 2.3.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst                                                 | 19        |
| 2.3.3 Aanvullingsregeling                                                             | 19        |
| 2.4 De achterliggende gedachte van de contractswisseling                              | 19        |
| 2.5 De verschillende belangen binnen een organisatie                                  | 21        |
| 2.6 De beleving van een betrokken werknemer                                           | 22        |
| 2.7 Hoofdstuk samenvatting                                                            | 24        |
| <b>Hoofdstuk 3. De juridische eisen voor een contractswisseling na 1 januari 2015</b> | <b>25</b> |
| 3.1 De totstandkoming van de contractswisseling                                       | 25        |
| 3.2 De totstandkoming van een overgang van onderneming                                | 25        |
| 3.2.1 Voorwaarden overgang van onderneming                                            | 26        |
| 3.2.1.1 Economische eenheid                                                           | 26        |
| 3.2.1.2 Identiteitsbehoud                                                             | 27        |
| 3.2.1.3 Krachtens overeenkomst, fusie of splitsing                                    | 28        |
| 3.3 De betrokken werknemer                                                            | 29        |
| 3.3.1 Definitie betrokken werknemer                                                   | 29        |
| 3.3.2 De verplichtingen van de oude en de nieuwe werkgever                            | 29        |
| 3.4 De werknemersbescherming                                                          | 32        |
| 3.4.1 Ontslagbescherming en ETO-redenen                                               | 32        |
| 3.4.2 Behoud van rechten en plichten                                                  | 33        |
| 3.5 Hoofdstuk samenvatting                                                            | 36        |
| <b>Hoofdstuk 4. De wijziging van de werktijden en de werkplek</b>                     | <b>37</b> |
| 4.1 De wijziging van arbeidsvoorwaarden volgens het Hof van Justitie                  | 37        |
| 4.2 De eenzijdige wijziging                                                           | 39        |
| 4.3 Wijzigen van werktijden                                                           | 41        |
| 4.3.1 Arbeidsvoorwaarde of instructierecht?                                           | 41        |
| 4.3.2 Individuele eenzijdige wijziging                                                | 41        |
| 4.3.3 Collectieve eenzijdige wijziging met een wijzigingsbeding                       | 43        |
| 4.3.4 Collectieve eenzijdige wijziging zonder een wijzigingsbeding                    | 44        |
| 4.3.5 Verbod op werktijdverkorting                                                    | 45        |

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.4 Wijzigen van werkplek                                          | 45        |
| 4.4.1 Arbeidsvoorwaarde of instructierecht?                        | 46        |
| 4.4.2 Individuele eenzijdige wijziging                             | 46        |
| 4.5 Hoofdstuk samenvatting                                         | 48        |
| <b>Hoofdstuk 5. Conclusie en aanbevelingen</b>                     | <b>50</b> |
| 5.1 Conclusie                                                      | 50        |
| 5.1.1 Welke ruimte biedt de CAO Contractcatering?                  | 50        |
| 5.1.2 Welke ruimte biedt de Europese jurisprudentie?               | 50        |
| 5.1.3 Welke ruimte bieden de wet en de Nederlandse jurisprudentie? | 51        |
| 5.1.4 De beoordelingspunten bij de belangenafweging                | 53        |
| 5.2 Aanbevelingen                                                  | 54        |
| <b>Evaluatie</b>                                                   | <b>55</b> |
| <b>Literatuurlijst</b>                                             | <b>56</b> |
| <b>Bijlagen<sup>1</sup></b>                                        |           |

---

<sup>1</sup> De bijlagen zijn in een apart document opgenomen.

## **Lijst van afkortingen**

---

|                      |   |                                                                                                                         |
|----------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ADV                  | = | Arbeidsduurverkorting                                                                                                   |
| ATV                  | = | Arbeidstijdverkorting                                                                                                   |
| BBA                  | = | Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945                                                                           |
| BW                   | = | Burgerlijk Wetboek                                                                                                      |
| B.V.                 | = | Besloten Vennootschap                                                                                                   |
| Cao                  | = | Collectieve arbeidsovereenkomst                                                                                         |
| CAO Contractcatering | = | CAO voor de Contractcateringbranche                                                                                     |
| ECLI                 | = | European Case Law Identifier                                                                                            |
| Hof                  | = | Gerechtshof                                                                                                             |
| HvJ                  | = | Hof van Justitie                                                                                                        |
| HR                   | = | Hoge Raad                                                                                                               |
| IVA                  | = | Inkomensvoorziening volledig en duurzaam<br>arbeidsongeschikten                                                         |
| LJN                  | = | Landelijk Jurisprudentie Nummer                                                                                         |
| NAW                  | = | Naam Adres Woonplaats                                                                                                   |
| NJ                   | = | Nederlandse Jurisprudentie                                                                                              |
| P.                   | = | Pagina                                                                                                                  |
| Rb.                  | = | Rechtbank                                                                                                               |
| Veneca               | = | Vereniging Nederlandse Cateringorganisaties                                                                             |
| Wet CAO              | = | Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst                                                                               |
| Wet AVV              | = | Wet op het algemeen verbindend en het<br>onverbindend verklaren van bepalingen van<br>collectieve arbeidsovereenkomsten |
| WIA                  | = | Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen                                                                                |
| WGA                  | = | De Regeling werkhervatting gedeeltelijk<br>arbeidsgeschikten                                                            |
| WOR                  | = | Wet op de ondernemingsraden                                                                                             |
| WW                   | = | Werkloosheidswet                                                                                                        |



## **Samenvatting**

Onderhavig onderzoek heeft betrekking op de contractswisseling in de contractcateringbranche. Met een contractswisseling wordt de situatie bedoeld waarbij een opdrachtgever de cateringactiviteiten door middel van een heraanbesteding aan een andere organisatie gunt. Oftewel: de cateringlocatie van de oude cateraar wordt overgenomen door een nieuwe cateraar. De werknemers die op het moment van de contractswisseling op de betreffende cateringlocatie werkzaam zijn, moeten door de nieuwe cateraar worden overgenomen. Tot 1 januari 2015 had de nieuwe cateraar op grond van de CAO Contractcatering echter enige flexibiliteit. Zo kon hij na de contractswisseling de functie van de werknemer verlagen, de uren afbouwen of overgaan tot ontslag. De contractspartijen stelden tijdens de cao-onderhandelingen vast dat de flexibiliteit niet meer van deze tijd was. Er werd besloten om de contractswisseling na 1 januari 2015 te allen tijde aan te merken als een overgang van onderneming. Zodoende werd een betere werknemersbescherming bewerkstelligd. Het is duidelijk dat functieverlaging, urenafbouw en ontslag na 1 januari 2015 niet meer mogelijk zijn. Er werd door organisaties in de contractcateringbranche echter ook veelvuldig gebruik gemaakt van de mogelijkheden om de werktijden en de werkplek van de werknemers te wijzigen. Het is niet duidelijk of de uitbreiding van de werknemersbescherming ook toeziet op de voornoemde mogelijkheden, omdat de CAO Contractcatering hier niet specifiek over spreekt. Om die reden werd door Appèl B.V., de volgende vraag neergelegd:

*“Welke ruimte bieden de wet, de CAO voor de Contractcateringbranche en de Europese en Nederlandse jurisprudentie om na 1 januari 2015 alsnog gebruik te maken van de mogelijkheden tot ‘wijziging van werktijden’ of ‘herplaatsing op andere locaties binnen een organisatie’, indien werknemers ten gevolge van contractswisseling overgenomen moeten worden?”*

Uit het onderzoek blijkt dat de werknemers die ten gevolge van een overgang van onderneming zijn overgenomen op grond van artikel 7:662 e.v. BW bescherming genieten tegen eventuele nadelige gevolgen die de overname met zich mee kan brengen. Zo mogen werknemers niet ‘wegens’ de overgang van onderneming ontslagen worden. Ook de rechten en plichten van de werknemers blijven behouden. Hiermee wordt bedoeld dat onder andere de arbeidsvoorwaarden overgenomen moeten worden. Het is niet altijd duidelijk wanneer de werktijden of de werkplek als arbeidsvoorwaarden worden aangemerkt, omdat de nieuwe cateraar op grond van het instructierecht voorschriften mag geven over de werktijden en de werkplek. Indien echter schriftelijke afspraken zijn gemaakt of indien de werknemer gedurende een zekere tijd volgens vaste gewoontes heeft gewerkt, kan sprake zijn van een arbeidsvoorwaarde. Op de strikte regel dat arbeidsvoorwaarden ongewijzigd overgenomen moeten worden, bestaat een uitzondering. Het Hof van Justitie heeft besloten dat een nieuwe werkgever in principe verplicht is de arbeidsovereenkomst ongewijzigd over te nemen, tenzij het nationale recht het wijzigen van arbeidsvoorwaarden toestaat. In Nederland kan een arbeidsvoorwaarde allereerst op grond van tweezijdige wijziging gewijzigd worden. Dit houdt in dat beide partijen akkoord geven. Als de werknemer niet akkoord gaat, kan een arbeidsvoorwaarde op grond van artikel 7:611 BW, artikel 7:613 BW of artikel 6:248 lid 2 BW eenzijdig gewijzigd worden. Er is geen eenduidig antwoord te geven op de vraag wanneer een wijziging van werktijden of de werkplek geoorloofd is. Per geval zullen andere omstandigheden gelden, waardoor iedere keer een unieke belangenafweging plaatsvindt. Desalniettemin zijn er enkele beoordelingspunten die bij een besluit tot wijziging van de werktijden en werkplek (in het geval geen sprake is van het instructierecht) toegepast kunnen worden. De gevonden beoordelingspunten kunnen de redelijkheid van het voorstel vergroten. Voor Appèl B.V. zal er niet veel veranderen. Het huidige gehanteerde systeem volstaat. Ook in de toekomst moet bij een wijziging van de werktijden en de werkplek een serieuze belangenafweging plaatsvinden.

## **Hoofdstuk 1. Inleiding**

---

In dit hoofdstuk wordt door middel van de probleembeschrijving, de centrale vraag, de doelstelling en de deelvragen richting gegeven aan het onderzoek. Tevens wordt een beschrijving gegeven van de organisatie, zodat het voor de lezer duidelijk wordt binnen welke branche het probleem zich voordoet.

### **1.1 Korte omschrijving van de organisatie**

Appèl B.V. (hierna: Appèl) is een organisatie die zich richt op de facilitaire dienstverlening. Facilitaire dienstverlening is een ruim begrip, maar in feite komt het neer op het organiseren en uitvoeren van huishoudelijke en logistieke taken, bijvoorbeeld de opslag van goederen, bevoorrading, schoonmaak en catering. Bedrijven kunnen besluiten de facilitaire taken uit te besteden, zodat zij zich enkel hoeven te concentreren op hun kerntaken.

Appèl verleent verschillende facilitaire diensten, maar houdt zich voornamelijk bezig met de 'contractcatering'. Onder contractcatering wordt verstaan: het verzorgen van restauratieve diensten op basis van een duurovereenkomst door een professionele cateraar.<sup>2</sup> Een duurovereenkomst is een meerzijdige rechtshandeling die verplicht tot opeenvolgende of voortdurende prestaties en die bestemd is om gedurende een langere tijdruimte te blijven werken.<sup>3</sup> Hiermee is meteen het verschil met bijvoorbeeld de partycatering aangeduid. De partycatering is namelijk enkel gebaseerd op eenmalige activiteiten en dus niet op duurovereenkomsten.

In de contractcateringbranche zijn vier sectoren te onderscheiden: de bedrijfscatering (bijvoorbeeld kantoren, (semi)overheid en industrie), de onderwijs catering, institutionele catering (catering in zorginstellingen) en inflightcatering (het verzorgen van maaltijden ten behoeve van passagiers in vliegtuigen).<sup>4</sup> Appèl levert haar diensten aan het bedrijfsleven, (semi)overheidsinstanties, de industrie en instellingen in het voortgezet onderwijs.<sup>5</sup>

Op dit moment heeft Appèl ongeveer 1150 medewerkers in dienst. De werknemers werken op basis van een arbeidsovereenkomst die door de CAO voor de Contractcateringbranche (hierna: CAO Contractcatering) is toegestaan.<sup>6</sup> Zo is het gebruik van bijvoorbeeld oproepovereenkomsten niet mogelijk. Ongeveer 75% van de werknemers heeft een contract voor onbepaalde tijd. De overige 25% heeft een contract voor bepaalde tijd.

Appèl is lid van de Veneca. De Veneca heeft als doel de economische en sociale belangen te behartigen voor de leden (oftewel: de cateringbedrijven, bijvoorbeeld Albron Nederland B.V., Prorest Catering B.V., Hutten Business en Appèl B.V.)<sup>7</sup> en de sector catering.<sup>8</sup> Indien een organisatie zich wil aansluiten, zal zij wel moeten voldoen aan de eisen die door Veneca worden gesteld. Eén eis betreft de naleving van de CAO Contractcatering.

### **1.2 Probleembeschrijving**

Een organisatie (hierna: opdrachtgever) kan ervoor kiezen de cateringactiviteiten aan een andere organisatie te verstrekken. Dit geschiedt meestal middels een gunning die het gevolg is van een aanbesteding, een heraanbesteding of een inbesteding. Met

---

<sup>2</sup> 'Stroomschema contractcatering', Veneca, [www.veneca.nl](http://www.veneca.nl), (klik op: home en klik op: stroomschema contractcatering).

<sup>3</sup> Bungener 2008, p. 52.

<sup>4</sup> 'Stroomschema contractcatering', Veneca, [www.veneca.nl](http://www.veneca.nl), (klik op: home en klik op: stroomschema contractcatering).

<sup>5</sup> 'Over Appèl', Appèl B.V., [www.appel.nl](http://www.appel.nl), (klik op: over Appèl).

<sup>6</sup> Artikel 6 CAO voor de Contractcateringbranche noemt het verplicht gebruik van een model voor de arbeidsovereenkomst uit bijlage 1a of 1b van de CAO voor de Contractcateringbranche.

<sup>7</sup> 'Leden', Veneca, [www.veneca.nl](http://www.veneca.nl), (klik op: over Veneca en klik op: leden).

<sup>8</sup> 'Wat doet Veneca?', Veneca, [www.veneca.nl](http://www.veneca.nl) (klik op: wat doet Veneca?)

‘aanbesteden’ wordt het volgende bedoeld. Een opdrachtgever<sup>9</sup> die geen cateringactiviteiten uitvoert of de catering in eigen beheer heeft, kan besluiten deze taak te laten uitvoeren door een andere organisatie. De opdrachtgever zal dan bedrijven uitnodigen om een offerte in te dienen. Uiteindelijk wordt de catering gegund aan de partij met de laagste prijs of met de beste prijs-kwaliteitverhouding.<sup>10</sup> Deze methode geldt ook bij een heraanbesteding. Het verschil is echter dat bij een heraanbesteding de catering al door een andere organisatie (hierna: oude werkgever) werd uitgevoerd. Deze samenwerking wordt door de opdrachtgever beëindigd en vervolgens worden bedrijven uitgenodigd om een offerte in te dienen. Bij een inbesteding besluit de opdrachtgever om de catering, die al was uitbesteed, zelf (opnieuw) uit te voeren.

In de contractcateringbranche is de CAO Contractcatering van toepassing. In artikel 10 CAO Contractcatering is de (veelvoorkomende) situatie waarbij een opdrachtgever de catering door middel van een heraanbesteding aan een andere organisatie gunt, omschreven als ‘contractswisseling’.<sup>11</sup> De CAO Contractcatering definieert contractswisseling als volgt: *‘De situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding respectievelijk hergunning, een cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van deze cao) dan de contractcateraar die het contract voorheen voor deze opdrachtgever uitvoerde’*.<sup>12</sup> De definitiebepaling van artikel 10 CAO Contractcatering (geldig vanaf 1 januari 2015) verschilt qua formulering enigszins met artikel 10 CAO Contractcatering (geldig tot 1 januari 2015). De strekking blijft echter hetzelfde.

Nadat een opdrachtgever heeft besloten de catering aan een andere partij te gunnen, de overeenkomst is gesloten en er dus sprake is van contractswisseling, moet de vraag worden beantwoord hoe omgegaan dient te worden met de werknemers die bij de oude werkgever werkzaam waren. Volgens artikel 7:662 e.v. BW, dat voortvloeit uit de (Europese) Richtlijn inzake de onderlinge aanpassing van de wetgeving der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen (hierna: de Richtlijn<sup>13</sup>), kan een overname van een organisatie, mits deze tot stand komt middels overeenkomst, fusie of splitsing en voldoet aan de voorwaarden economische eenheid en identiteitsbehoud, leiden tot een overgang van onderneming. Een contractswisseling zou dan, als deze aan voornoemde vereisten voldoet, gekwalificeerd kunnen worden als overgang van onderneming.<sup>14</sup> Het gevolg van een overgang van onderneming is dat er beschermende bepalingen van toepassing zijn op de werknemers die mee overgaan van de oude werkgever naar de nieuwe werkgever. De bescherming bestaat uit drie ‘pijlers’, namelijk ontslagbescherming, behoud van rechten en plichten en informatie- en consultatierechten.<sup>15</sup> In de contractcateringbranche is echter de CAO Contractcatering van toepassing. De CAO Contractcatering wijkt af van de beschermende bepalingen die gelden voor de overgang van onderneming. De afwijkende bepalingen zijn beschreven in artikel 11 CAO Contractcatering.<sup>16</sup> Volgens dit artikel heeft een nieuwe werkgever het recht om de arbeidsovereenkomst van de ‘betrokken werknemer’ te wijzigen.<sup>17</sup> Zo kunnen onder andere het aantal uren worden verminderd of de werknemer kan in een lagere loongroep worden geplaatst. Tevens heeft een nieuwe werkgever het recht om onder bepaalde voorwaarden de arbeidsovereenkomst te

<sup>9</sup> In onderhavig onderzoeksrapport kunnen onder ‘hij’, ‘opdrachtgever’, ‘werkgever’ en ‘werknemer’ ook ‘zij’, ‘opdrachtgeefster’, ‘werkgeefster’ en ‘werkneemster’ worden verstaan en vice versa.

<sup>10</sup> Richtlijn 2004/17, *PbEG* 31 maart 2004, L 134/1 en Richtlijn 2004/18, *PbEG* 31 maart 2004, L 134/114.

<sup>11</sup> Indien het relevant is om een onderscheid te maken tussen de oude of de nieuwe invulling van artikel 10 CAO voor de Contractcateringbranche, zal dat in de tekst worden aangegeven.

<sup>12</sup> Artikel 10 lid 1 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig vanaf 1 januari 2015).

<sup>13</sup> Richtlijn 2001/23, *PbEG* 22 maart 2001, L 82/16.

<sup>14</sup> Rb. Midden-Nederland 6 maart 2013, ECLI:RBMNE:2013:BZ3660.

<sup>15</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 189.

<sup>16</sup> Steeds zal worden gesproken over artikel 11 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015), tenzij anders wordt aangegeven. Artikel 11 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig vanaf 1 januari 2015) gaat namelijk in op ‘inbesteding’.

<sup>17</sup> Artikel 11 lid 2 CAO voor de Contractcateringbranche.

beëindigen.<sup>18</sup> Naast het gebruik van ingrijpende maatregelen, kan een organisatie ook besluiten minder vergaande wijzigingen door te voeren. Zo kan een organisatie ervoor kiezen werknemers te herplaatsen op een andere locatie of de werktijden van de werknemers te wijzigen. Bij Appèl wordt vaak gebruik gemaakt van de laatste twee mogelijkheden. De werknemersbescherming bij een contractswisseling (die plaatsvindt vóór 1 januari 2015) reikt dus minder ver dan de werknemersbescherming bij een overgang van onderneming.

Sinds 1 april 2014 is een nieuwe CAO Contractcatering van kracht. Tijdens de onderhandelingen hebben de contractpartijen besloten een andere invulling te geven aan artikel 10 CAO Contractcatering. Deze invulling houdt in dat vanaf 1 januari 2015 een contractswisseling altijd een overgang van onderneming op zal leveren en dat de werkgever daarom de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd zal moeten eerbiedigen.<sup>19</sup> Om die reden is besloten ook de afwijkende bepalingen van artikel 11 CAO Contractcatering te laten vervallen.

Een opdrachtgever kan om verschillende redenen besluiten de catering aan een andere cateraar te gunnen. De opdrachtgever zal een lijst van eisen en wensen opstellen, waar de nieuwe cateraar bij het opstellen van de offerte rekening mee moet houden. In de meeste gevallen wordt een scherper contract afgesloten dan het voorgaande. Het gevolg hiervan is dat er vaak minder werknemers nodig zijn op een bepaalde locatie. De offerte wordt vervolgens berekend op basis van het aantal werknemers dat op de locatie werkzaam zal blijven. De overige werknemers worden wel overgenomen, maar op grond van de huidige CAO Contractcatering heeft de cateraar de mogelijkheid om de werktijden van de werknemers te wijzigen of om de overgenomen werknemers te herplaatsen op andere locaties binnen zijn organisatie. Zo worden 'lege' plekken toch nog opgevuld door 'overbodige' werknemers. Maar wat gaat er veranderen na 1 januari 2015? Indien artikel 11 CAO Contractcatering vervalt en de cateraar de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd moet overnemen, heeft de cateraar geen andere keuze dan de overgenomen werknemers in te zetten op dezelfde tijden en dezelfde locaties. Er is echter geen werk voor deze werknemers en daarnaast kunnen 'lege' arbeidsplaatsen op andere locaties niet worden gevuld. De kosten zullen dan hoger liggen dan de opbrengsten. De cateraar zou kunnen besluiten de 'overbodige' werknemers wel op te nemen in de offerte, maar dan bestaat het risico dat de opdrachtgever de offerte afwijst wegens de prijs. In theorie zou een organisatie zoals Appèl geen opdrachten meer binnen kunnen halen.

Het is voor Appèl duidelijk dat de werknemersbescherming wordt verruimd en dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemers ongewijzigd geëerbiedigd moeten worden. De CAO Contractcatering somt bepaalde arbeidsvoorwaarden op die onder geen beding gewijzigd mogen worden.<sup>20</sup> De mogelijkheden tot herplaatsing en wijziging van werktijden behoren echter tot een 'grijs gebied', om de reden dat de CAO Contractcatering hier niet specifiek over spreekt. Appèl wil graag weten of de wet, de CAO Contractcatering en de Europese en Nederlandse jurisprudentie toch nog ruimte bieden om de mogelijkheden 'wijziging van werktijden' of 'herplaatsing' na 1 januari 2015 toe te passen. Tevens kan Appèl met de uitkomsten van dit onderzoek een volledig beeld vormen over de rechtspositie van de werknemer. Ten slotte kan Appèl de informatie die uit het onderzoeksrapport voortvloeit gebruiken bij het berekenen van een offerteprijs.

### **1.3 Centrale vraag**

Welke ruimte bieden de wet, de CAO voor de Contractcateringbranche en de Europese en Nederlandse jurisprudentie om na 1 januari 2015 alsnog gebruik te maken van de mogelijkheden tot 'wijziging van werktijden' of 'herplaatsing op andere locaties binnen een

---

<sup>18</sup> Artikel 11 lid 10 CAO voor de Contractcateringbranche.

<sup>19</sup> Artikel 10 lid 3 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig vanaf 1 januari 2015).

<sup>20</sup> Artikel 10 lid 3 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig vanaf 1 januari 2015).

organisatie', indien werknemers ten gevolge van contractswisseling overgenomen moeten worden?

#### **1.4 Doelstelling**

Op maandag 12 januari 2015 wordt een onderzoeksrapport opgeleverd aan Appèl waarin is weergegeven of na 1 januari 2015 de mogelijkheden tot 'wijziging van werktijden' of 'herplaatsing op andere locaties binnen een organisatie' alsnog verenigd kunnen worden met de wet, de CAO voor de Contractcateringbranche en de Nederlandse en Europese jurisprudentie, zodat een volledig beeld gevormd kan worden over de rechtspositie van de werknemer en Appèl de informatie die uit het onderzoek voortvloeit kan gebruiken bij het berekenen van een offerteprijs.

#### **1.5 Verantwoording**

Onderhavig onderzoeksrapport betreft een praktijkgericht juridisch onderzoek. Om voornoemde reden hebben twee verschillende onderzoeken, te weten een onderzoek van het recht en een onderzoek naar de praktijk, plaatsgevonden. Beide onderzoeken zullen uiteindelijk antwoord geven op de centrale vraag. Het is van belang om het antwoord op de centrale vraag te baseren op betrouwbare bronnen en methoden. In deze paragraaf zal de verantwoording in hoofdlijnen worden uitgewerkt.

##### **1.5.1 Verantwoording onderzoek van het recht**

In het onderzoeksrapport is gebruik gemaakt van de CAO Contractcatering, artikelen uit het BW en verschillende Richtlijnen. Daarnaast zijn een enkele keer de Arbeidstijdenwet, het BBA, de WOR, de Wet CAO en de Wet AVV aangehaald. Om de artikelen uit de CAO Contractcatering te verduidelijken zijn tevens Vakraadgevingen geraadpleegd. Dit zijn uitspraken van de Vakraad voor de Contractcateringbranche waarin uitleg is gegeven over bepaalde begrippen. In de Vakraad participeren de Veneca, CNV Vakmensen, FNV Catering en De Unie. De gebruikte Vakraadgevingen zijn al een aantal jaren geleden gepubliceerd en daarom is aan Michel Kooiman, hij is immers lid van de commissie Sociale Aangelegenheden van de Veneca, gevraagd of de Vakraadgevingen nog steeds toepasbaar zijn. Hij heeft dit bevestigd. Een andere zeer belangrijke bron betreft de jurisprudentie. Er is gebruik gemaakt van zowel de Europese als de Nederlandse jurisprudentie. Sommige arresten zijn al een aantal jaren oud. Om voornoemde reden is steeds ondersteuning gezocht in de meest recente literatuur (er is gebruik gemaakt van verschillende boeken en tevens is steeds de meest recente publicatie geraadpleegd) en recente jurisprudentie, zodat onderzocht kon worden of de rechtsregels die voortvloeien uit jurisprudentie nog steeds toepasbaar zijn. In sommige gevallen bleek dat de rechtsregels nog wel bestonden, maar in de loop der jaren zijn aangepast. De betrouwbaarheid van de jurisprudentie die specifiek ingaat op de belangenafweging, is op een andere manier gewaarborgd. Bij de individuele eenzijdige wijziging is alleen gebruik gemaakt van jurisprudentie die gepubliceerd is na het arrest 'Stoof/Mammoet' (gepubliceerd in 2008). In voornoemd arrest was de rechter namelijk van mening dat zwaardere toetsingscriteria nodig waren bij een eenzijdige individuele wijziging. Bij collectieve wijzigingen is het arrest 'Stoof/Mammoet' minder van belang, maar desalniettemin is ook bij de belangenafweging van een collectieve wijziging steeds gekozen voor de meest recente jurisprudentie. Bovendien ziet de jurisprudentie bij de belangenafweging enkel toe op het wijzigen van de 'werktijden' en de 'werkplek' en bijvoorbeeld niet op de wijziging van de 'functie'. Hiermee wordt geprobeerd een verkeerde weerspiegeling van de belangenafweging te voorkomen. Ten slotte is getracht de betrouwbaarheid van de elektronische bronnen te waarborgen door recente artikelen te raadplegen.

##### **1.5.2 Verantwoording onderzoek naar de praktijk**

Het onderzoek van de praktijk is grotendeels weergegeven in hoofdstuk twee. Desalniettemin bevatten de overige hoofdstukken ook elementen van het onderzoek naar

de praktijk. Om het onderzoek naar de praktijk te kunnen bewerkstelligen, zijn negen personen geïnterviewd. Daarnaast is een overnamegesprek bijgewoond. Met dit overnamegesprek kon worden vastgesteld of de antwoorden van de geïnterviewden overeenkwamen met de werkelijkheid.

De eerste twee geïnterviewden, Joost van Egmond (Districtshoofd van CNV Vakmensen) en Michel Kooiman (lid commissie Sociale Aangelegenheden van de Venecia), kunnen meer vertellen over de ontstaansgeschiedenis van de contractswisseling en de reden waarom er besloten is de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering te wijzigen. Vervolgens zijn drie werknemers geïnterviewd. Zij kunnen namelijk meer vertellen over hun beleving bij een contractswisseling. Eén werknemer is overgegaan naar een andere organisatie en de andere twee werknemers zijn vanuit een andere organisatie juist bij Appèl komen werken. Er moet wel rekening gehouden worden met het feit dat de antwoorden van de werknemers beïnvloed kunnen zijn door emoties. De werknemers hebben tijdens de contractswisseling te maken gehad met negatieve of positieve ervaringen, waardoor het beeld dat zij geven gekleurd kan zijn. Daarnaast moet in het achterhoofd worden gehouden dat allen een dienstverband hebben (gehad) met Appèl. Desalniettemin is getracht sociaalwenselijke antwoorden te voorkomen, door naast vragen over de beleving ook feitelijke vragen te stellen (bijvoorbeeld over eventuele vorige contractswisselingen en of de werknemers te maken hebben gehad met veranderingen in de arbeidsvoorwaarden). Tevens is een opstartmanager gevraagd of hij zijn mening wilde delen omtrent de beleving van een werknemer bij een contractswisseling. Een opstartmanager is namelijk nauw betrokken bij de voorbereidingen (denk aan een overnamegesprek) en de fysieke opstart van de locatie. Het laatste onderdeel van het onderzoek naar de praktijk betreft een onderzoek naar de verschillende belangen binnen een onderneming bij een contractswisseling. Om de financiële kant van de contractswisseling te bekijken zijn een commercieel directeur en een algemeen directeur geïnterviewd. Ten slotte is een medewerkster van de afdeling HR gevraagd naar haar ervaringen, omdat zij de belangen van de werknemers moet beschermen.

De interviews hebben op het hoofdkantoor of op locatie plaatsgevonden. Voorafgaand aan de gesprekken is een vragenlijst opgesteld, maar de geïnterviewden kregen ook ruimte voor eigen inbreng. Om de betrouwbaarheid van de interviews te waarborgen, is iedere keer gevraagd of gebruik gemaakt mocht worden van opnamemateriaal. Iedereen heeft daar zijn of haar toestemming voor verleend. De uitwerking van de interviews is per e-mail teruggestuurd. Iedereen heeft de uitwerking van de interviews goedgekeurd.

## **1.6 Leeswijzer**

In het eerstvolgende hoofdstuk, hoofdstuk twee, staat de contractswisseling in de praktijk centraal. Het eerste onderdeel betreft een beschrijving van de juridische vereisten die tot 1 januari 2015 golden voor een contractswisseling. Onder andere wordt ingegaan op de totstandkoming van de contractswisseling, de 'betrokken werknemer' en de werknemersbescherming. Vervolgens zullen een aantal geïnterviewde personen vanuit hun perspectief de contractswisseling beschrijven. In hoofdstuk drie is weergegeven welke juridische vereisten na 1 januari 2015 voor een contractswisseling zullen gelden. Ook dit maal wordt ingegaan op de totstandkoming van de contractswisseling, de 'betrokken werknemer' en de werknemersbescherming. Tevens worden de vereisten die gelden voor de totstandkoming van de overgang van onderneming toegelicht. Hoofdstuk vier geeft specifiek weer onder welke voorwaarden een nieuwe werkgever de werktijden en de werkplek van een 'betrokken werknemer' mag wijzigen. Ten slotte zijn de conclusie en aanbevelingen opgenomen in hoofdstuk vijf.

## **2. De contractswisseling in de praktijk**

In dit hoofdstuk smelten het onderzoek van het recht en het onderzoek naar de praktijk samen. Allereerst wordt onderzocht welke juridische eisen tot 1 januari 2015 gelden voor een contractswisseling. Onder andere wordt toegelicht welke voorwaarden gelden voor de totstandkoming van de contractswisseling. Vervolgens wordt weergegeven welke werknemers te kwalificeren zijn als ‘betrokken werknemers’ en dus overgenomen moeten worden. Ten slotte wordt beschreven welke mogelijkheden een nieuwe werkgever heeft om de arbeidsovereenkomst na afloop van een contractswisseling te wijzigen. Met een weergave van de juridische vereisten, kan een beeld gevormd worden over de manier waarop nieuwe werkgevers tot 1 januari 2015 met een contractswisseling omgingen. Om dit beeld te kunnen ondersteunen zijn een aantal personen geïnterviewd die vanuit hun perspectief de contractswisseling kunnen beschrijven. Beide onderzoeken zullen uiteindelijk in kaart brengen welke problemen de ‘oude CAO Contractcatering’ met zich meebracht en waarom de contractpartijen genooddaakt waren om de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering te wijzigen.

### **2.1 De totstandkoming van de contractswisseling**

In de probleembeschrijving is al kort ingegaan op artikel 10 lid 1 CAO Contractcatering (geldig tot 1 januari 2015), waarin de vereisten voor een contractswisseling zijn opgenomen. Voornoemd artikel definieert contractswisseling als volgt: *‘Ten behoeve van dit artikel wordt “contractswisseling” gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding respectievelijk hergunning, een nieuwe cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van deze cao)’*. Uit de definitiebepaling blijkt dat enkel de ‘heraanbesteding’ respectievelijk de ‘hergunning’ een contractswisseling tot gevolg hebben. In de praktijk ligt dit anders en kan ook een aanbesteding ten grondslag liggen aan een contractswisseling.

Bij een aanbesteding of heraanbesteding zullen verschillende cateringbedrijven een offerte insturen. De opdrachtgever zal uiteindelijk de opdracht gunnen aan de cateraar met de beste prijs of de beste prijs-kwaliteitverhouding. Nadat de opdracht, met inachtneming van de aanbestedingsregels waar in dit onderzoeksrapport overigens niet verder op zal worden ingegaan, definitief gegund is, kunnen de opdrachtgever en de nieuwe cateraar (hierna te noemen: nieuwe werkgever) een cateringovereenkomst sluiten. Uit deze overeenkomst wordt onder andere duidelijk op welke datum de overname zal starten en wanneer de contractswisseling dus daadwerkelijk zal plaatsvinden. Maar belangrijker nog; op dat moment wordt ook duidelijk vanaf welke datum de betrokken werknemers worden overgenomen en wanneer de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers gewijzigd mogen worden.

### **2.2 De betrokken werknemers**

Nadat de opdracht aan de nieuwe werkgever is gegund, moet worden bepaald wie als ‘betrokken werknemer’ gekwalificeerd wordt. De kwalificering van de betrokken werknemer is van belang voor de overnameverplichting van de nieuwe werkgever.

#### **2.2.1 Definitie betrokken werknemer**

De definitiebepaling van de ‘betrokken werknemer’ is opgenomen in artikel 10 lid 4 CAO Contractcatering (geldig tot 1 januari 2015). De laatste volzin van voornoemd artikel vermeldt: *‘De medewerkers die op de mutatielijst zijn opgenomen en die op moment van inwerkingtreding van de contractswisseling volgens die lijst werknemer zijn op dat betreffende project, worden geacht ‘betrokken werknemers’ in de zin van artikel 10 te zijn’*.

#### **2.2.2 De verplichtingen van de oude en de nieuwe werkgever**

Uit de definitiebepaling volgt dat allereerst onderzocht moet worden welke werknemers op de mutatielijst moeten worden opgenomen en of deze werknemers ten tijde van het

verlies van het contract werkzaam zijn op de betreffende locatie. Om daar achter te kunnen komen zullen de oude en de nieuwe werkgever een aantal acties moeten verrichten. Deze verplichtingen worden in onderhavige paragraaf beschreven.

#### *Informatieaanvraag en informatieverstrekking*

De nieuwe werkgever heeft de zelfstandige plicht om informatie in te winnen bij de oude cateraar (hierna te noemen: oude werkgever) over de werknemers die betrokken zijn bij de contractswisseling en die als gevolg daarvan hun arbeidsplaats bij de oude werkgever zullen verliezen. Gelijktijdig met de vraag welke werknemers als 'betrokken' kunnen worden aangemerkt, moet de nieuwe werkgever de samenstelling en de duur van de dienstverbanden, de personeelsbezetting en de bij de oude werkgever geldende arbeidsvoorwaarden achterhalen.<sup>21</sup> De oude werkgever heeft op zijn beurt de zelfstandige plicht de informatie (ongevraagd) zo spoedig mogelijk, correct, volledig en tijdig te verstrekken.<sup>22</sup> In de meeste gevallen verzoekt de nieuwe werkgever voorafgaand aan de definitieve gunning alvast informatie over de werknemers. Deze informatie is onder andere nodig voor het opstellen van de offerte. Wegens de privacy zijn de NAW-gegevens van de werknemers geanonimiseerd. Nadat de opdracht definitief is gegund en de nieuwe werkgever dus zekerheid heeft over de gunning, zal de nieuwe werkgever opnieuw een informatieaanvraag doen.<sup>23</sup> De informatieaanvraag van de nieuwe werkgever en de informatieverstrekking van de oude werkgever dient gerelateerd te worden aan de situatie zoals die één jaar voorafgaand aan de startdatum van de contractswisseling (ook wel: de referentiedatum) gold op de betreffende locaties waar de contractswisseling betrekking op heeft. De informatie over de betrokken werknemers moet vervolgens verwerkt worden op een mutatielijst. Per werknemer worden de gegevens (bijvoorbeeld: contract voor (on)bepaalde tijd, datum indiensttreding, datum jubileum) en mutaties (bijvoorbeeld: wijzigingen in de functie, wijzigingen in arbeidsvoorwaarden, arbeidsongeschiktheid) aangegeven. In bijlage 11a CAO Contractcatering (geldig tot 1 januari 2015) is het model voor de mutatielijst opgenomen, die verplicht gebruikt moet worden bij contractswisselingen.<sup>24</sup> Enkel geoorloofde mutaties (hierover meer bij 'de over te nemen werknemers') mogen worden doorgevoerd. Indien de nieuwe werkgever vragen heeft over de mutatielijst of over de achtergronden van de mutaties kan hij de oude werkgever verzoeken nadere toelichting te geven. De oude werkgever zal hier in ieder geval binnen twee weken schriftelijk op moeten reageren.<sup>25</sup>

Ten aanzien van de informatieverstrekking en informatieaanvraag van de vakantiedagen en de vakantietoeslag is een apart artikel in de CAO Contractcatering opgenomen. De oude werkgever heeft de verplichting om voorafgaand aan de contractswisseling de betrokken werknemer tijdig en schriftelijk te vragen of zij hun opgebouwde, maar nog niet genoten, aanspraken op vakantiedagen, en de opgebouwde maar nog niet uitgekeerde vakantietoeslag willen meenemen naar de nieuwe werkgever.<sup>26</sup> Vervolgens zal de oude werkgever de nieuwe werkgever tijdig en zo spoedig mogelijk informeren welke werknemers gebruik willen maken van hun recht om de vakantiedagen en de vakantietoeslag mee te nemen naar de nieuwe werkgever. Daarnaast zal de oude werkgever de nieuwe werkgever informeren over de hoogte van de over te dragen aanspraken.<sup>27</sup> De keuze van de betrokken werknemer voor wat betreft het meenemen van aanspraken op de vakantiedagen en vakantietoeslag moet door zowel de oude als de nieuwe werkgever worden nageleefd en mag dus niet aan beperkingen onderworpen

---

<sup>21</sup> Artikel 10 lid 3 onder a CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>22</sup> Artikel 10 lid 3 onder b CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>23</sup> 'Vakraadgevingen juli 2004', *Stichtingencontractcatering*, [www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl) (zoek op: cao en klik op: Vakraadgevingen juli 2004).

<sup>24</sup> Artikel 10 lid 4 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>25</sup> Artikel 10 lid 5 onder b CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>26</sup> Artikel 10 lid 7 onder a CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>27</sup> Artikel 10 lid 7 onder b CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).



worden.<sup>28</sup> Tevens moeten de schriftelijke afspraken over het sparen van vakantiedagen die overeengekomen zijn tussen de oude werkgever en de werknemer gerespecteerd worden door de nieuwe werkgever. De CAO Contractcatering stelt wel als belangrijke voorwaarde dat het aantal over te dragen vakantiedagen gemaximeerd wordt op 20.<sup>29</sup> De eventuele opgebouwde niet-ingeroosterde roostervrije dagen of anders gezegd ATV-dagen en de opgebouwde ADV-dagen, vallen onder de over te dragen 20 dagen.<sup>30</sup> In het geval de werknemer meer dan 20 vakantiedagen, ATV-dagen en/of ADV-dagen heeft opgebouwd, zullen deze door de oude werkgever worden uitbetaald. Ten slotte is ook bepaald wat gedaan moet worden met uren in het kader van tijd-voor-tijd. De kern van voornoemde regeling houdt kortweg in dat het aantal overwerkuren gecompenseerd wordt in tijd.<sup>31</sup> De werknemer krijgt bijvoorbeeld voor één uur overwerk een ander uur vrij. De uren die opgebouwd zijn door middel van tijd-voor-tijd vallen niet onder de 20 dagen en zullen om die reden door de oude werkgever uitbetaald worden.<sup>32</sup>

#### *De over te nemen werknemers*

In principe wordt iedere werknemer die al minimaal één jaar op de betreffende locatie werkzaam is overgenomen.<sup>33</sup> Op de voornoemde basisregel<sup>34</sup> zijn twee uitzonderingen te noemen. Werknemers die korter dan één jaar op de locatie werkzaam zijn, maar die daar zijn geplaatst wegens zuiver verloop (ook wel: natuurlijk verloop) of door vervanging worden ook overgenomen. Met zuiver verloop wordt de situatie bedoeld waarbij de werkgever andere werknemers op een betreffende locatie heeft moeten inzetten, omdat de oorspronkelijke werknemers door bijvoorbeeld ontslag, pensionering of vrijwillig vertrek niet langer werkzaam zijn op de locatie. Ook de mutaties die niet door de oude werkgever konden worden beïnvloed en de mutaties die op basis van algemeen aanvaarde en acceptabele bedrijfsvoering doorgevoerd zijn, worden geaccepteerd.<sup>35</sup> Hiermee wordt een situatie bedoeld waarbij de oude werkgever wegens een uitbreiding van de contracturen op de locatie, genoodzaakt was meer personeel in te zetten.

In het verleden is aan de Vakraad voor de Contractcateringbranche (verder te noemen: Vakraad) de vraag voorgelegd, hoe omgegaan dient te worden met een werknemer die wegens zijn arbeidsongeschiktheid recht had op een WIA-uitkering. De WIA bestaat uit een WGA-uitkering en een IVA-uitkering. De Vakraad oordeelde dat de nieuwe werkgever enkel een overnameverplichting had ten opzichte van een werknemer met een WGA-uitkering. Tevens werd de vraag gesteld of een regiomedewerker als 'betrokken werknemer' moet worden aangemerkt. De Vakraad heeft geantwoord dat een regiomedewerker geen vaste formatieplaats heeft en op verschillende locaties werkzaamheden verricht. Om die reden wordt een regiomedewerker niet gekwalificeerd als een 'betrokken werknemer'.<sup>36</sup>

#### *Oneigenlijk gebruik*

Het is goed denkbaar dat een oude werkgever die een contractswisseling voorziet de werknemers van wie hij graag afscheid wil nemen overplaatst naar de locatie die door een nieuwe werkgever wordt overgenomen. Redenen om voor overplaatsing te kiezen kunnen liggen in het feit dat zodoende een extra reductie van eigen (nog) niet-betrokken

<sup>28</sup> Artikel 10 lid 7 onder c CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>29</sup> Artikel 10 lid 7 onder d CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>30</sup> 'Vakraadgevingen februari 2007', *Stichtingencontractcatering*, [www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl) (zoek op: cao en klik op: Vakraadgevingen februari 2007).

<sup>31</sup> 'Overwerk', *Loonwijzer.nl*, [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl) (klik op: arbeidsrecht en cao en klik op: werktijden en klik op: overwerk).

<sup>32</sup> 'Vakraadgevingen februari 2007', *Stichtingencontractcatering*, [www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl) (zoek op: cao en klik op: Vakraadgevingen februari 2007).

<sup>33</sup> 'Contractswisseling, wat betekent dat?', *Stichtingencontractcatering*, [www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl) (klik op: arbo en klik op: contractswisseling, wat betekent dat?).

<sup>34</sup> Artikel 10 lid 4 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>35</sup> Artikel 10 lid 5 onder a CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>36</sup> 'Vakraadgevingen februari 2007', *Stichtingencontractcatering*, [www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl) (zoek op: cao en klik op: Vakraadgevingen februari 2007).

personeel bewerkstelligd wordt. Een andere reden kan zijn om kwaliteitsverbetering onder het eigen en niet-betrokken personeel te realiseren. Voornoemde situatie wordt ook wel oneigenlijk gebruik genoemd en is op grond van de CAO Contractcatering verboden.<sup>37</sup>

## **2.3 De werknemersbescherming**

In de voorgaande paragraaf is beschreven dat een nieuwe werkgever in geval van een contractswisseling een overnameverplichting heeft ten opzichte van alle 'betrokken werknemers'. Vervolgens wordt als hoofdregel aangehouden dat een nieuwe werkgever de betrokken werknemers een arbeidsovereenkomst met gelijke arbeidsvoorwaarden moet aanbieden. In de CAO Contractcatering is specifiek weergegeven dat onder 'arbeidsvoorwaarden' wordt verstaan: het geldende salaris voor de werknemer (waaronder wordt begrepen een eventuele (rest)vereveningstoeslag), de anciënniteit, het overeengekomen aantal contracturen waarop de werknemer bij de oude werkgever werkzaam was, de pensioenaanspraken van de werknemer (indien en voor zover er sprake is van de bedrijfstakpensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca & Catering) en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de oude werkgever en die afwijken van of uitstijgen boven de aanspraken die voortvloeien uit de CAO Contractcatering (oftewel: de 'boven cao-lijke rechten').

### **2.3.1 Wijzigen van de arbeidsovereenkomst**

Op grond van de CAO Contractcatering kan echter van de hiervoor genoemde hoofdregel worden afgeweken. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee verschillende manieren, waarop een arbeidsvoorwaarde gewijzigd kan worden. Allereerst is in de CAO Contractcatering beschreven dat een nieuwe werkgever het recht heeft om de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die ten gevolge van een contractswisseling bij hem in dienst is gekomen, te wijzigen. Wel is als voorwaarde gesteld dat de nieuwe werkgever de wijziging alleen kan doorvoeren indien dit vereist is in verband met de (nieuwe inrichting van de) werkzaamheden na de contractswisseling en/of deze voortvloeit uit de (nieuwe) overeenkomst zoals die is gesloten tussen opdrachtgever en de nieuwe werkgever.<sup>38</sup> Een nieuwe werkgever kan de arbeidsvoorwaarden ook wijzigen indien het contract tussen de werkgever en de opdrachtgever wordt gewijzigd als gevolg van wijzigingen in de omstandigheden op een locatie of indien het contract met een opdrachtgever wordt beëindigd of indien er, als gevolg van wijzigingen in het met de opdrachtgever overeengekomen budget, veranderingen optreden in de gewenste of noodzakelijke inzet van medewerkers qua aantal, qua salaris en/of qua salarisindeling.<sup>39</sup>

#### *Beperkingen*

De wijzigingen kunnen direct vanaf de startdatum van de contractswisseling worden doorgevoerd.<sup>40</sup> De nieuwe werkgever zal zich wel moeten houden aan de beperkingen die in de CAO Contractcatering zijn omschreven. Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden mag alleen in de onderstaande situaties:<sup>41</sup>

- veranderingen in de arbeidsovereenkomst zijn toegestaan met uitzondering van het 'boven cao-lijk' recht van de reiskosten;
- vermindering van het aantal uren van de betrokken werknemer in het geval van contractswisseling is toegestaan, als de totale inzet van arbeidsuren inclusief de flexuren (met flexuren wordt in ieder geval bedoeld: de uren van regiomedewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden en werknemers via payroll) op locatie met meer dan 20% daalt;
- plaatsing in een lagere loongroep van de betrokken werknemer in het geval van

<sup>37</sup> Artikel 10 lid 6 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>38</sup> Artikel 11 lid 2 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>39</sup> Artikel 11 lid 3 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>40</sup> Artikel 11 lid 2 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

<sup>41</sup> Artikel 11 lid 4 CAO voor de Contractcateringbranche (geldig tot 1 januari 2015).

contractswisseling is toegestaan, als de totale inzet van arbeidsuren (inclusief de flexuren) op locatie met 20% of meer daalt.

In de CAO Contractcatering is niet zwart op wit beschreven of en op grond waarvan de werktijden en de werkplaats gewijzigd mogen worden. Uit de praktijk blijkt dat hierover echter nooit een discussie is ontstaan. Indien na een contractswisseling of contractswijziging werknemers anders moesten worden ingezet, werd vooral getracht de primaire arbeidsvoorwaarden te beschermen. De werktijden en de werkplaats waren van mindere zorg. Daarnaast is iedereen er altijd van uitgegaan dat op grond van artikel 11 lid 2 of lid 3 CAO Contractcatering alle arbeidsvoorwaarden aangepast mochten worden.

### **2.3.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst**

De nieuwe werkgever had het recht om de arbeidsovereenkomst na een contractswisseling in zijn geheel of gedeeltelijk te beëindigen. De voorwaarden tot ontslag zijn in de loop der jaren gelijk getrokken met de algemeen geldende ontslagregels en om die reden zal er in dit onderzoeksrapport niet verder op worden ingegaan.

#### **2.3.2 Aanvullingsregeling**

In het geval een nieuwe werkgever genoodzaakt is tot functieverlaging, urenafbouw (of ontslag), is hij ook gehouden een aanvullingsregeling toe te kennen. De aanvullingsregeling vult het verschil aan tussen het oude en het nieuwe salaris (verminderd met een eventuele WW-uitkering). Het financiële nadeel van de werknemer zal gecompenseerd worden.<sup>42</sup>

### **2.4 De achterliggende gedachte van de contractswisseling**

Voor onderhavig onderzoek is het interessant te onderzoeken wat de achterliggende gedachte van de contractpartijen is geweest om de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering in het leven te roepen. Vanwege hun kennis met betrekking tot hetgeen in de CAO Contractcatering is opgenomen, zijn Joost van Egmond van CNV Vakmensen<sup>43</sup> en Michel Kooiman van de Veneca<sup>44</sup> benaderd. In deze paragraaf wordt ingegaan op de ontstaansgeschiedenis van de CAO Contractcatering, de aanleiding tot het wijzigen van de CAO Contractcatering, de mogelijkheid tot het wijzigen van de werktijden en de werkplaats na 1 januari 2015 op grond van de CAO Contractcatering en de wensen die de contractpartijen nog hebben. Tijdens de interviews is tevens ingegaan op de vraag wat er wordt verstaan onder de nieuwe definitie van de 'betrokken werknemer'. Het antwoord hierop is in hoofdstuk drie verwerkt. Ten slotte is in het interview met Joost van Egmond één vraag extra (vraag 7) opgenomen. De vraag is bij het interview met Michel Kooiman weggelaten, omdat het antwoord al is verwerkt in de probleembeschrijving.

#### *De ontstaansgeschiedenis van de contractswisseling*

De opdrachtgever kan om verschillende redenen besluiten tot een andere opzet van de cateringactiviteiten. Allereerst kan hij bijvoorbeeld van mening zijn dat het bedrijfsrestaurant toe is aan vernieuwing en dat nieuwe processen en technieken gebruikt moeten worden. Ook kan een opdrachtgever wegens inkrimpingen genoodzaakt zijn bezuinigingen door te voeren in de cateringactiviteiten. Voornoemde redenen zullen vaak tot gevolg hebben dat een scherper contract wordt afgesloten dan het voorgaande en dat na een contractswisseling minder werknemers nodig zijn. Het is dan aan de nieuwe werkgever om hier op in te spelen. Ongeveer 15 tot 20 jaar geleden bestond de wens om een nieuwe werkgever meer flexibiliteit te geven, indien hij ten gevolge van een contractswisseling werknemers moest overnemen. Toentertijd werd onder andere

---

<sup>42</sup> Artikel 7 CAO voor de Contractcateringbranche, artikel 8 CAO voor de Contractcateringbranche en artikel 9 CAO voor de Contractcateringbranche (allen geldig tot 1 januari 2015).

<sup>43</sup> Bijlage 1 Interview CNV Vakmensen Joost van Egmond.

<sup>44</sup> Bijlage 2 Interview Veneca Michel Kooiman.

besloten dat een nieuwe werkgever urenafbouw en/of functieverlaging mocht toepassen bij de betrokken werknemers. Daarnaast mocht de nieuwe werkgever in sommige gevallen overgaan tot ontslag. Deze flexibiliteit is met behulp van een uitruilmechanisme in de CAO Contractcatering opgenomen. Hiermee wordt bedoeld dat de vakbonden hebben ingestemd met de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering, maar dat zij daar enkele bepalingen in het voordeel van de werknemer voor terugkregen. De flexibiliteit is enige tijd onbesproken gebleven, maar een jaar of 10 geleden kwamen de vakbonden in opstand tegen hetgeen in de CAO Contractcatering was opgenomen. Er werden restricties aan de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering toegevoegd (hiervoor wordt terugverwezen naar subparagraaf 2.3.1), waardoor de vrijheid van de nieuwe werkgever werd teruggedrongen.

Een interessante vraag was of de contractpartijen met het opnemen van de contractswisselingbepaling de dwingendrechtelijke bepalingen van de overgang van onderneming hebben omzeild. Beide contractpartijen gaven als antwoord dat dit niet het geval was. Joost van Egmond gaf aan dat hij niet zeker wist of het verlies van een locatie werd aangemerkt als een 'onderneming'. Hij stelde dat in de loop der jaren, mede aan de hand van de jurisprudentie, misschien een ander inzicht is ontstaan over het begrip 'onderneming'. Michel Kooiman bevestigde het antwoord door ook te stellen dat de jurisprudentie de afgelopen jaren meer duidelijkheid heeft gegeven omtrent de vereisten van de overgang van onderneming.

#### *Aanleiding wijzigingen artikel 10 en artikel 11 CAO Contractcatering*

In de afgelopen jaren is steeds meer (Europese) rechtspraak ontstaan over situaties waarbij werknemers ten gevolge van een overname mee over moesten naar de nieuwe werkgever. Er werd vaker in het voordeel van de werknemer beslist. De vakbonden merkten deze tendens op en zij constateerden dat een contractswisseling vergeleken kon worden met een overgang van onderneming. De restricties die al in de CAO Contractcatering waren opgenomen, bleken de werkzekerheid en inkomenszekerheid van de werknemers niet voldoende te waarborgen. De vakbonden sneden dit onderwerp aan bij de cao-onderhandelingen en uiteindelijk zag de Veneca ook in dat het hanteren van de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering in de huidige vorm niet meer haalbaar was. Om die reden werd besloten een contractswisseling na 1 januari 2015 te allen tijde aan te merken als een overgang van onderneming. Dit heeft tot gevolg dat werknemers beter beschermd zijn tegen de eventuele nadelige gevolgen die de contractswisseling met zich mee zou kunnen brengen.

#### *Wijzigen werktijden en werkplaats volgens de CAO Contractcatering na 1 januari 2015*

In artikel 10 lid 3 CAO Contractcatering (geldig na 1 januari 2015) is opgenomen dat alle arbeidsvoorwaarden ongewijzigd geëerbiedigd moeten worden. Onder 'arbeidsvoorwaarden' wordt, onder andere, verstaan: het geldende salaris, de anciënniteit, het aantal contractsuren, de pensioenaanspraken en aanspraken die de werknemer heeft verworven bij de oude werkgever en die afwijken van of uitstijgen boven de aanspraken die voortvloeien uit de CAO Contractcatering. Er wordt niet specifiek gesproken over 'werktijden' en 'werkplaats' en om die reden is het onduidelijk of wijziging na 1 januari 2015 nog is toegestaan. Voornoemde vraag is voorgelegd aan Joost van Egmond. Hij is van mening dat de vernieuwing van de CAO Contractcatering niet tot gevolg heeft dat de werktijden en de werkplek niet meer gewijzigd kunnen worden. Indien een nieuwe werkgever door verandering in de bedrijfsvoering genoodzaakt is wijzigingen door te voeren, kan in overleg met de werknemers een andere invulling gegeven worden aan de werktijden of de werkplek. In de volgende twee hoofdstukken wordt uitgelegd op grond van welke wetsartikelen en jurisprudentie een wijziging mogelijk is.

#### *Wensen met betrekking tot de CAO Contractcatering*

Joost van Egmond denkt dat artikel 10 CAO Contractcatering (geldig na 1 januari 2015)

voldoende helder en duidelijk is omschreven. De toekomst moet uitwijzen of er eventueel aanpassingen nodig zijn. Alle leden van de Veneca zouden het liefst zien dat de huidige vorm van de contractswisseling gehanteerd blijft, maar tegelijkertijd realiseren zij zich dat het geen haalbare kaart is. Ze hebben wel de wens uitgesproken om enkele bepalingen aan te passen en duidelijker te omschrijven. Op dit moment is er bijvoorbeeld namelijk nog veel onduidelijkheid welke werknemers aangemerkt moeten worden als 'betrokken werknemer'.

## **2.5 Verschillende belangen binnen de organisatie**

Iedere afdeling binnen een organisatie heeft verschillende belangen als het gaat om een contractswisseling. De voornaamste functie van de afdeling Sales betreft bijvoorbeeld het scoren van opdrachten. Vervolgens is het de taak van de afdeling Human Resources om de belangen van de werknemers te beschermen. Om de verschillende belangen in kaart te brengen zijn, Hans van Veen (algemeen directeur)<sup>45</sup>, John van de Bunt (commercieel directeur)<sup>46</sup> en Irene Timmerman (medewerkster van de afdeling HR)<sup>47</sup> geïnterviewd.

### *Strategische redenen verwerven opdracht*

Aan alle geïnterviewden is gevraagd welke strategische redenen ten grondslag kunnen liggen aan het verwerven van een opdracht. De voornaamste reden om meer opdrachten te scoren is gelegen in het feit dat de contractcateringbranche een verdringingsmarkt betreft. Een verdringingsmarkt betekent dat bedrijven binnen de betreffende branche ten opzichte van elkaar concurreren om opdrachten te scoren. Cateringbedrijven weten op voorhand dat ze het risico lopen opdrachten te verliezen. Het is een strategische keuze om hetgeen ze verliezen er op een andere manier bij te krijgen. Zodoende wordt bewerkstelligd dat een bedrijf even groot blijft. Daarnaast is het een strategische keuze om ieder jaar met een bepaald percentage te groeien. Als een onderneming namelijk groeit, zullen de ontwikkelingsmogelijkheden toenemen. Een organisatie kan dan klappen opvangen, grotere opdrachten binnenhalen en professionaliseren.

### *Belang van artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering bij opstellen offerte*

In de contractcateringbranche kunnen na een contractswisseling ingrijpende maatregelen worden toegepast zoals functieverlaging en urenvermindering. Appèl hanteert echter een ander beleid. Zij zijn van mening dat urenafbouw of functieverlaging op de korte termijn misschien een oplossing zullen bieden, maar op de lange termijn zal het niet in hun voordeel werken. Van een werknemer die na een contractswisseling geconfronteerd wordt met functieverlaging of urenafbouw, kan simpelweg niet verwacht worden dat hij enthousiast en gemotiveerd zijn werk zal uitvoeren. De werknemer zal minder goed presteren, met als gevolg dat de opdrachtgever ontevreden is over de zittende cateraar.

Het overnemen van alle werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden, heeft wel invloed op de berekening van de offerte. Om dit te verduidelijken wordt een voorbeeld gegeven. Bij de berekening van een offerte wordt allereerst het servicelevel berekend. Dit houdt in dat onderzocht zal worden hoeveel lunchgebruikers er zijn en wat er allemaal gedaan moet worden om de locatie draaiende te houden. Uit die berekening vloeit bijvoorbeeld voort dat iedere week 15 uur aan personeel nodig is. Vervolgens wordt het voornoemde aantal uren afgespiegeld tegen de mutatielijst. Als blijkt dat er voor 20 uur aan personeel op de mutatielijst staat, zal de nieuwe werkgever voor de overige vijf uur oplossingen moeten bedenken in de vorm van herplaatsing of wijziging van werktijden.

### *Hoe wordt gedacht over wijziging van de werktijden en de werkplek?*

Bij alle drie de geïnterviewden heerst dezelfde mening. Ingrijpende maatregelen zoals urenafbouw en functieverlaging, komen Appèl niet ten goede. De mogelijkheid om de

<sup>45</sup> Bijlage 3 Interview algemeen directeur Hans van Veen.

<sup>46</sup> Bijlage 4 Interview commercieel directeur John van de Bunt.

<sup>47</sup> Bijlage 5 Interview medewerkster HR Irene Timmerman.

werktijden te wijzigen of de werknemers te herplaatsen moet echter, binnen de grenzen van de redelijkheid en billijkheid, blijven bestaan. Irene Timmerman gaf aan dat voorafgaand aan een besluit tot herplaatsing of wijziging van werktijden, goed moet worden gekeken naar de beweegredenen van de opdrachtgever. In het verleden is het bijvoorbeeld eens voorgekomen dat een opdrachtgever enkel om persoonlijke redenen een werknemer wilde herplaatsen. Dit verzoek wordt niet snel ingewilligd. Het verzoek van een werkgever die vanwege bedrijfseconomische redenen genoodzaakt is tot wijziging, zal wellicht wel worden geaccepteerd. Aan de geïnterviewden is tevens de vraag gesteld welke praktische gevolgen zouden ontstaan indien de flexibiliteit na 1 januari 2015 zodanig wordt ingeperkt dat herplaatsing of wijziging van de werktijden niet meer mogelijk is. Hans van Veen en John van de Bunt waren het erover eens dat er dan een groot probleem zal ontstaan. De kosten zullen hoger liggen dan de opbrengsten, waardoor ontslag kan volgen. Tijdens het opstellen van een offerte zullen de kosten voor het ontslag ingecalculeerd moeten worden. Een andere optie is om ervoor te kiezen ontslag achterwege te laten, maar dan zal de offerte hoger uitvallen. De consequentie is dat cateringbedrijven die wel kiezen voor ontslag een beter aanbod kunnen doen. De opdrachtgever kiest dan uiteindelijk voor een ander cateringbedrijf. Overigens gaven zowel Hans van Veen als John van de Bunt aan dat zij ervan overtuigd waren dat de wijzigingen in de CAO Contractcatering slechts tot doel hadden om de urenafbouw en functieverlaging af te schaffen en niet om ook herplaatsing of wijziging van werktijden te verbieden. Irene Timmerman gaf aan dat, in het geval wijziging van werktijden of werkplek niet meer mogelijk is, ze in het vervolg wellicht minder contracten voor onbepaalde tijd aanbieden. Zodoende zitten ze niet voor een lange tijd 'vast' aan de werknemer. Ze kunnen gemakkelijker afscheid nemen van een werknemer en zo creëren ze een zekere flexibiliteit.

## **2.6 De beleving van de betrokken werknemers**

In het kader van het afstudeeronderzoek zijn drie werknemers geïnterviewd. De eerste werkneemster (Marjo van de Weijenberg) heeft een geruime tijd bij Appèl gewerkt. Zij heeft een aantal herplaatsingen meegemaakt. Uiteindelijk is ze overgenomen door Eurest. Na afloop van de laatste overname werden haar werktijden gewijzigd. De tweede werknemer (Ton de Laat) is momenteel in dienst van Appèl. Hij heeft in zijn carrière twee keer een contractswisseling meegemaakt. Oorspronkelijk was hij in dienst van Hutten Catering, maar hij werd overgenomen door Albron. Bij de tweede contractswisseling werd hij overgenomen door Appèl. Toen hij nog werkzaam was bij Hutten Catering heeft hij een functieverlaging meegemaakt. De derde werkneemster (Antoinette Homburg) heeft drie contractswisselingen meegemaakt. Allereerst was zij werkzaam bij Eurest, maar voornoemde cateraar werd opgevolgd door Avenance Catering. Op een zeker moment ging Avenance catering op in Eurest, waardoor zij weer terugkeerde bij haar eerste werkgever. Vorig jaar zijn de cateringactiviteiten overgenomen door Appèl. Ten slotte geeft de opstartmanager (Martijn Pater) zijn visie over de beleving van de werknemers tijdens een contractswisseling. Hij is immers betrokken bij de opstart (voorbereidende fase en de fysieke opstart) van de contractswisseling.

### *Urenafbouw en functieverlaging*

Vaak weten werknemers dat een nieuwe aanbesteding in de nabije toekomst zal plaatsvinden. Overheidsinstanties zijn zelfs verplicht om na een bepaalde periode opnieuw een aanbestedingsprocedure in te zetten. Twee werknemers (Marjo van de Weijenberg en Ton de Laat) in het bijzonder gaven aan dat de aanbestedingsfase een zeer onzekere periode betreft. Ze wisten namelijk niet wie hun nieuwe werkgever ging worden. Daarnaast waren zij zich ervan bewust dat ze geconfronteerd konden worden met de situatie waarbij hun nieuwe werkgever overging tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Deze zorg is vaak gegrond, want functieverlaging en urenafbouw werd in de contractcateringbranche veelvuldig toegepast. Veel werknemers zijn afhankelijk van hun inkomen en om die reden is het goed voor te stellen dat een

contractswisseling veel zorgen teweeg kan brengen. Ton de Laat heeft aangegeven daadwerkelijk een functieverlaging te hebben meegemaakt. Vlak voordat een contractswisseling plaatsvond, werd hij gedegradeerd van regiomanager naar projectmanager. De functieverlaging had tot gevolg dat hij bij een volgende overname als 'betrokken werknemer' zou worden aangemerkt, waardoor hij overgenomen zou moeten worden. Dit heeft uiteindelijk voor veel boosheid en onbegrip gezorgd.<sup>48</sup>

#### *Wijziging van werktijden en werkplek*

Marjo van de Weijenberg werd met een andere situatie geconfronteerd. Zij had niet te maken met functieverlaging of urenafbouw, maar haar werktijden werden gewijzigd. Na de contractswisseling werd de catering anders ingedeeld, waardoor Marjo van de Weijenberg één dag in de week extra moest werken.<sup>49</sup> Het is goed voor te stellen dat deze wijziging niet wenselijk is in verband met bijvoorbeeld kinderen of andere activiteiten, maar vaak wordt dit beschouwd als het probleem van de werknemer en niet van de werkgever. Een nieuwe werkgever kan immers de uren garanderen, maar wel verspreid over meerdere dagen. Een werknemer kan naast wijziging van werktijden ook te maken krijgen met herplaatsing. De werknemers die zijn geïnterviewd hebben allen te maken gehad met herplaatsing. Marjo van de Weijenberg in het bijzonder heeft aangegeven de herplaatsingen als vervelend te hebben ervaren, maar zij gaf daarbij aan dat ze blij was dat ze op die manier bij haar toenmalige werkgever kon blijven. Bovendien beseft zij dat ze nog steeds werk had in een slechte arbeidsmarkt. Het is niet geheel duidelijk hoe andere cateraars met herplaatsingen omgaan, maar bij Appèl wordt in ieder geval getracht de werknemers binnen de grenzen van de redelijkheid en billijkheid te herplaatsen. Indien een werknemer bijvoorbeeld in Den Bosch werkt, zal gekeken worden of de werknemer binnen de regio Den Bosch kan worden herplaatst.

#### *Het overnamegesprek*

Indien de termijn is verstreken waarbinnen de oude werkgever bezwaar kan maken tegen de gunning, wordt een overnamegesprek gepland. Dit gesprek is ervoor bedoeld om de werknemer kennis te laten maken met de nieuwe werkgever.<sup>50</sup> Tijdens het overnamegesprek zijn één of meerdere stafmedewerkers van de nieuwe cateraar en meestal één stafmedewerker van de verliezende cateraar aanwezig. Zoals al eerder is gezegd, hanteert Appèl het beleid dat na een contractswisseling geen ingrijpende maatregelen (urenafbouw en functieverlaging) worden toegepast. Dit wordt aan het begin van een overnamegesprek ook meteen verteld. Hierdoor wordt een hoop onzekerheid weggenomen. Nadat de werknemers op de hoogte zijn gebracht wie Appèl is, wat Appèl doet en wat de werknemers van Appèl kunnen verwachten, geeft of de rayonmanager of de opstartmanager informatie over onder andere de werkwijze, de processen, de eventuele verbouwing van de locatie en de kleding. Na afloop van het algemene gedeelte vinden de individuele gesprekken plaats. Tijdens de individuele gesprekken worden alle gegevens die zijn vermeld op de mutatielijst besproken. Zodoende wordt gecontroleerd of alle NAW-gegevens en de contractgegevens kloppen. De individuele gesprekken hebben ook als functie dat eventuele bijzonderheden naar voren komen. Als een werknemer bijvoorbeeld aangeeft dat hij vlak voor een contractswisseling is overgeplaatst naar de locatie die wordt overgenomen, is dit vaak een teken van oneigenlijk gebruik. Binnen een aantal dagen na het overnamegesprek worden de arbeidsovereenkomsten verstuurd.<sup>51</sup>

#### *De fysieke opstart van de locatie*

Nadat alle voorbereidingen zijn getroffen, de overnamegesprekken zijn geweest en de arbeidsovereenkomsten zijn verstuurd, moet de locatie worden opgestart. Vanaf de startdatum treden in principe alle wijzigingen in werking (denk aan wijziging van

---

<sup>48</sup> Bijlage 7 Interview werknemer Appèl Ton de Laat.

<sup>49</sup> Bijlage 6 Interview werknemer Eurest Marjo van de Weijenberg.

<sup>50</sup> Bijlage 10 Presentatie overnamegesprek Sitech Geleen.

<sup>51</sup> Bijlage 9 Interview opstartmanager Appèl Martijn Pater.

werktijden). Vaak wordt het personeel in de eerste week echter op afwijkende tijden ingezet. Zodoende kan iedereen tegelijkertijd geïnstrueerd worden omtrent nieuwe apparatuur, de nieuwe werkwijze en de nieuwe processen. Maar na die week gelden de normale roosters. De eerste week is ontzettend hectisch. Dit is ook erkend door Antoinette Homburg.<sup>52</sup> De 'oude rotten' in het vak zijn vaak van mening dat zij geen training nodig hebben, maar meestal blijkt dat zij de situatie enorm onderschatten. Na afloop van de opstart, kan de locatie draaiende worden gehouden. De inwerkperiode duurt echter langer. Kleinere locaties kunnen na drie maanden al zijn ingewerkt, maar grotere locaties hebben vaak meer tijd nodig. Zodra de inwerkperiode is afgelopen, zal het project overgaan in een beheertraject.<sup>53</sup>

#### *Wensen met betrekking tot de contractswisseling*

Ton de Laat en Antoinette Homburg hebben aangegeven de laatste overname (de overname door Appèl) als zeer prettig te hebben ervaren. Zij hebben in principe geen opmerkingen. Een reden kan zijn dat ze misschien geen eerlijk antwoord durven geven. Een andere reden kan liggen in het feit dat Appèl geen ingrijpende wijzigingen doorvoert in de arbeidsvoorwaarden. Met name Ton de Laat is zeer te spreken over de gang van zaken bij Appèl. Appèl heeft hem namelijk één-op-één overgenomen. Iets wat voor hem, gezien zijn voorgeschiedenis, niet geheel vanzelfsprekend was. Marjo van de Weijenbergh ziet de aanscherping van de CAO Contractcatering als een positieve ontwikkeling, omdat zij vindt dat soms onvoldoende rekening wordt gehouden met de persoonlijke situatie van de werknemers. Antoinette Homburg heeft aangegeven op dit moment geen specifieke wensen te hebben.

## **2.7 Hoofdstuk samenvatting**

Allereerst wordt vastgesteld op welk moment een contractswisseling plaatsvindt. De datum van de contractswisseling is namelijk van belang voor het moment waarop de betrokken werknemers moeten worden overgenomen. Volgens de CAO Contractcatering wordt een werknemer als 'betrokken werknemer' aangemerkt, indien hij op de mutatielijst is opgenomen en indien hij ten tijde van de contractswisseling werkzaam is op het betreffende project. Zowel de oude als de nieuwe werkgever hebben de verplichting te onderzoeken welke werknemers als 'betrokken werknemer' kunnen worden aangemerkt. In ieder geval zullen de werknemers die langer dan een jaar op de betreffende locatie staan, worden overgenomen. Werknemers die korter dan een jaar op de overgenomen locatie werken, maar die daar zijn geplaatst wegens vervanging of zuiver verloop worden ook als 'betrokken werknemer' aangemerkt. Arbeidsongeschikten met een IVA-uitkering alsmede regiomedewerkers zullen niet als 'betrokken werknemer' worden gezien. Als eenmaal vaststaat welke werknemers op de mutatielijst horen en dus moeten worden overgenomen, kan een nieuwe werkgever vanaf de startdatum de arbeidsvoorwaarden wijzigen. In de CAO Contractcatering is opgesomd wat onder 'arbeidsvoorwaarden' wordt verstaan. De 'werktijden' en de 'werkplek' worden niet genoemd, maar in de praktijk werd er altijd van uitgegaan dat de 'werkplek' en de 'werktijden' gewijzigd konden worden op grond van artikel 11 lid 2 en 3 CAO Contractcatering. Er waren wel restricties gebonden aan de wijziging. Zo mochten alle arbeidsvoorwaarden gewijzigd worden, behalve het 'boven cao-lijk recht'. Urenafbouw en functieverlaging mochten alleen worden doorgevoerd, indien de totale inzet van de arbeidsuren inclusief de flexuren op locatie met meer dan 20% daalde. In de afgelopen jaren kwamen de vakbonden echter steeds meer in opstand tegen de artikelen 10 en 11 CAO Contractcatering. Tijdens cao-onderhandelingen is daarom besloten om een contractswisseling na 1 januari 2015 te allen tijde aan te merken als een overgang van onderneming. Werknemers beaamden dat dit een goede zaak was, omdat zij vaak niets in te brengen hadden tegen een beslissing van een werkgever om ingrijpende maatregelen door te voeren.

---

<sup>52</sup> Bijlage 8 Interview werknemer Appèl Antoinette Homburg.

<sup>53</sup> Bijlage 9 Interview opstartmanager Martijn Pater



### **3. Juridische eisen voor een contractswisseling na 1 januari 2015**

Onderhavig hoofdstuk zal de contractswisseling in de nieuwe situatie beschrijven.<sup>54</sup> In de CAO Contractcatering is weergegeven dat een contractswisseling na 1 januari 2015 te allen tijde moet worden aangemerkt als een overgang van onderneming. Om de achterliggende gedachte van de overgang van onderneming te verduidelijken, zal kort worden ingegaan op de ontstaansgeschiedenis en de totstandkomingsvereisten van de overgang van onderneming. Tevens worden de voorwaarden die gelden voor de totstandkoming van de contractswisseling toegelicht. Vervolgens wordt een onderzoek gedaan naar de wijzigingen in de definitiebepaling van de 'betrokken werknemer'. Ten slotte komt de uit de overgang van onderneming voortvloeiende werknemersbescherming aan bod.

#### **3.1 Totstandkoming contractswisseling**

In de probleembeschrijving is al kort ingegaan op artikel 10 lid 1 CAO Contractcatering (geldig na 1 januari 2015), waarin de vereisten voor een contractswisseling zijn opgenomen. Voornoemd artikel definieert contractswisseling als volgt: *'Ten behoeve van dit artikel wordt contractswisseling gedefinieerd als de situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding respectievelijk hergunning, een cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens: werkgever in de zin van deze cao).'*

De strekking van definitiebepaling met betrekking de contractswisseling blijft, behoudens de verwoording, na 1 januari 2015 onveranderd. Ook hierbij geldt dat de contractswisseling enkel tot stand kan komen door een 'heraanbesteding' respectievelijk een 'gunning'. Waarschijnlijk zal in de praktijk blijken dat ook een aanbesteding ten grondslag kan liggen aan een contractswisseling. Na de definitieve gunning kan de opdrachtgever met de nieuwe cateraar een cateringovereenkomst sluiten. In die overeenkomst is de startdatum voor de contractswisseling opgenomen. De startdatum is uiteindelijk van belang voor de vraag op welk moment de 'betrokken werknemers' overgenomen moeten worden.

#### **3.2 Totstandkoming overgang van onderneming**

Voordat een overgang van onderneming tot stand komt, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Alvorens wordt ingegaan op de voorwaarden 'economische eenheid', 'identiteitsbehoud' en 'krachtens overeenkomst, fusie of splitsing', zal eerst beschreven worden welke beweegredenen er in het verleden bestonden om de overgang van onderneming in het leven te roepen.

##### *Achtergrond overgang van onderneming*

In de jaren 70 had de Europese wetgever de verwachting dat de uitbreiding van de Europese Gemeenschap zou leiden tot concentraties en fusies van ondernemingen binnen Europa. Dit zou betekenen dat betrokken werknemers nadelige gevolgen zouden ondervinden voor wat betreft hun levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden (vooral het behoud van rechten). Om voornoemde reden werd op communautair niveau besloten dat de rechten van de werknemers zoveel mogelijk beschermd moesten worden. In 1977 is daarom de Richtlijn inzake de onderlinge aanpassing van de wetgeving der lidstaten betreffende het behoud van rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen ingevoerd (hierna: de Richtlijn<sup>55</sup>). Het belangrijkste doel van de Richtlijn is de werknemersbescherming. Met de Richtlijn werd tevens bewerkstelligd dat de nationale wetgeving van Europese landen op het gebied van overgang van onderneming

<sup>54</sup> Tenzij anders wordt aangegeven, zal in dit hoofdstuk enkel worden gesproken over de artikelen in de CAO voor de Contractcateringbranche die geldig zijn na 1 januari 2015.

<sup>55</sup> Richtlijn 77/178 EG, PbEG 5 maart 1977, L 61/26 en Richtlijn 98/50, PbEG 29 juni 1998, L 201/88 en Richtlijn 2001/23, PbEG 22 maart 2001, L 82/16.

gedeeltelijk gelijk getrokken werd. Ten slotte is het voor Europese ondernemers gemakkelijker zich in een andere EU-lidstaat te vestigen.<sup>56</sup>

#### *Werkingssfeer*

De Richtlijn is geïmplementeerd in de artikelen 7:662 – 7:666 van het BW, in artikel 14a Wet CAO en in artikel 2a Wet AVV. De regels van de overgang van onderneming hebben betrekking op de private en de publieke sector.<sup>57</sup> Een belangrijke voorwaarde is echter, dat het wel moet gaan om werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst<sup>58</sup> en niet op basis van een aanstelling.

### **3.2.1 Voorwaarden overgang van onderneming**

Bij een overgang van onderneming wordt de werknemer beschermd tegen een achteruitgang (ontslag en slechtere arbeidsvoorwaarden), die de overgang met zich mee zou kunnen brengen.<sup>59</sup> Maar voordat wordt toegekomen aan de werknemersbescherming, zal allereerst aan de hand van het BW beoordeeld moeten worden of sprake is van een overgang van onderneming. Het BW definieert een overgang van onderneming als volgt: *‘De overgang, ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt’*.<sup>60</sup> In deze paragraaf zal nader op de voorwaarden ‘economische eenheid’, ‘identiteitsbehoud’ en ‘krachtens overeenkomst, fusie of splitsing’ worden ingegaan.

#### **3.2.1.1 Economische eenheid**

Bij de toetsing van een overgang van onderneming, wordt allereerst gekeken wat de Richtlijn en het BW onder het begrip ‘onderneming’ verstaan. Sinds de wetwijziging van 2002 bevat artikel 7:662 BW een definitie van het ondernemingsbegrip. Deze definitie vloeit rechtstreeks voort uit de Richtlijn 98/50/EG. Het is overigens zeer opmerkelijk dat in artikel 7:662 BW het woord ‘onderneming’ niet wordt gebruikt.<sup>61</sup> In de literatuur wordt daarom aangenomen dat het begrip ‘onderneming’ in feite synoniem is aan het begrip ‘economische eenheid’.<sup>62</sup> Met economische eenheid wordt bedoeld: *‘Een geheel van georganiseerde middelen bestemd tot het tot uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijke economische activiteit’*.<sup>63</sup> In de afgelopen jaren werd het ondernemersbegrip zeer ruim opgevat en dat heeft tot veel rechtspraak geleid. De regels die gelden bij een overgang van onderneming zijn niet alleen van toepassing op de overdracht van gehele ondernemingen, maar ook op de overdracht van vestigingen of onderdelen daarvan.<sup>64</sup> Daarbij is het niet van belang dat het onderdeel of de vestiging zelfstandig deelneemt aan het verkeer.<sup>65</sup> Ten slotte hebben de termen ‘onderdeel’ en ‘vestiging’ geen zelfstandige betekenis. Ze zullen namelijk steeds aan de onderstaande criteria getoetst moeten worden.<sup>66</sup>

#### *1. Winstoogmerk is niet noodzakelijk*

In het arrest ‘Sophia Redmond Stichting/Stichting Sigma’ is bepaald dat een onderneming geen winstoogmerk hoeft te hebben om te worden gekwalificeerd als onderneming in de zin van de Richtlijn.<sup>67</sup> In de betreffende zaak besloot de gemeente Groningen de subsidie van de Sophia Redmond Stichting over te hevelen naar de Stichting Sigma. Een non-profit organisatie kan dus net zo goed worden aangemerkt als een onderneming in de zin

<sup>56</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 175-176.

<sup>57</sup> Artikel 7:662 lid 1 Burgerlijk Wetboek.

<sup>58</sup> Artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek.

<sup>59</sup> Beltzer 2008, p. 1.

<sup>60</sup> Artikel 7:662 lid 2 sub a Burgerlijk Wetboek.

<sup>61</sup> Beltzer 2008, p. 37.

<sup>62</sup> Van Vliet & Filippo, p. 178.

<sup>63</sup> Artikel 7:662 lid 2 sub b Burgerlijk Wetboek.

<sup>64</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 181-182.

<sup>65</sup> HvJ EG 12 november 1992, C-209/91 (Watson Rask) en HvJ EG 14 april 1994, C-392/92 (Schmidt).

<sup>66</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 181.

<sup>67</sup> HvJ EG 19 mei 1992, C-29/91, NJ 1992, 476 (Sophia Redmond Stichting/Stichting Sigma).

van de Richtlijn.<sup>68</sup>

## *2. De overdracht van ondersteunende activiteiten*

Het Hof Van Justitie heeft in de zaak Watson Rask opgemerkt dat *‘de omstandigheid waarbij de overgedragen werkzaamheid voor de overgedragen onderneming slechts een nevenwerkzaamheid is zonder noodzakelijk verband met haar statutair doel niet tot gevolg kan hebben dat de overdracht van de werking van de Richtlijn is uitgesloten’*.<sup>69</sup> Dit houdt kortweg in dat het deel dat wordt overgedragen niet per se de kerntaak van de organisatie hoeft te zijn. Ondersteunende activiteiten, zoals catering of schoonmaak, kunnen ook worden overgedragen. In het arrest ‘Schmidt’<sup>70</sup> wordt deze regel nogmaals herhaald. Bovendien werd in voornoemd arrest bepaald dat indien een (ondersteunende) activiteit slechts door één werknemer wordt uitgevoerd dit ook als onderneming kan worden gezien.<sup>71</sup>

## *3. Duurzaam en niet gereduceerd tot een bepaalde activiteit*

In het arrest ‘Rygaard/Strø Mølle Akustik’<sup>72</sup> werd een belangrijke nuance aangebracht op het arrest ‘Schmidt’.<sup>73</sup> Het Hof van Justitie heeft in dit arrest bepaald dat de overgang betrekking moet hebben op een ‘duurzaam georganiseerde economische entiteit’. Hiervan is in ieder geval geen sprake indien een onderneming één van haar overeenkomsten ter uitvoering van een bepaald werk overdraagt aan een andere onderneming.<sup>74</sup> Het arrest ‘Süzen’<sup>75</sup> volgt de strekking van het arrest ‘Rygaard/Strø Mølle Akustik’. In het arrest ‘Süzen’ is bepaald dat op grond van de omstandigheid dat de vorige en de nieuwe opdrachtnemer vergelijkbare diensten verrichten, niet kan worden geconcludeerd dat er sprake is van een overdracht van een economische entiteit. Een entiteit kan namelijk niet gereduceerd worden tot de activiteit waarmee zij is belast. De identiteit blijkt tevens uit andere factoren, zoals de personeelssamenstelling, de leiding, de bedrijfsvoering of de beschikbare productiemiddelen. Het loutere verlies van een opdracht aan een concurrent kan als zodanig geen aanwijzing zijn voor een overgang in de zin van de Richtlijn. De onderneming waaraan de uitvoering van de opdracht voordien was opgedragen verliest weliswaar een cliënt, maar blijft toch in haar volle omvang voortbestaan, zonder dat er sprake is van een overgang van één van haar vestigingen of onderdelen daarvan op de nieuwe opdrachtnemer.<sup>76</sup>

### **3.2.1.2 Identiteitsbehoud**

Nadat er een economische eenheid is vastgesteld, moet nog worden bepaald of de identiteit van een onderneming na de overname behouden blijft. Identiteitsbehoud is namelijk een vereiste voor de overgang van onderneming.

#### *Toetsing Spijkers-criteria*

In het arrest ‘Spijkers/Benedik’ deed zich de vraag voor wanneer sprake was van identiteitsbehoud. Volgens het Hof van Justitie wordt de identiteit behouden indien de exploitatie wordt voortgezet of indien de exploitatie na een korte onderbreking wordt hervat. Bij de toetsing wordt rekening gehouden met alle feitelijke omstandigheden die de onderneming kenmerken, zoals de aard van de betrokken onderneming of vestiging, het al dan niet overdragen van de materiële activa zoals gebouwen en roerende goederen, de waarde van de immateriële activa op het tijdstip van de overdracht, het al dan niet overnemen van vrijwel al het personeel door de nieuwe ondernemer, het al dan niet

<sup>68</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 178-179.

<sup>69</sup> Beltzer 2008, p. 14 verwijst naar HvJ EG 12 november 1992, C-209/91 (Watson Rask).

<sup>70</sup> HvJ EG 14 april 1994, C-392/92 (Schmidt).

<sup>71</sup> Van Vliet & Filippo, p. 179-180.

<sup>72</sup> HvJ EG 19 september 1995, C-48/94, NJ 1996, 520 (Rygaard/Strø Mølle Akustik).

<sup>73</sup> Beltzer 2008, p. 15.

<sup>74</sup> Beltzer 2008, p. 16.

<sup>75</sup> HvJ EG 11 maart 1997, C-13/95 (Süzen).

<sup>76</sup> Van Vliet & Filippo, p. 180-181.

overdragen van de klantenkring, de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen en de duur van een eventuele onderbreking van die activiteiten. Ten slotte is in het arrest bepaald dat alle hiervoor genoemde factoren slechts deelaspecten van het te verrichten globale onderzoek zijn en daarom niet elk afzonderlijk beoordeeld mogen worden.<sup>77</sup>

#### *Aard van de betrokken onderneming: kapitaal- of arbeidsintensief*

Het arrest 'Spijkers/Benedik' heeft duidelijkheid gegeven over de criteria waarmee bepaald kan worden of er sprake is van identiteitsbehoud. Eén belangrijk criterium is 'de aard van de betrokken onderneming of vestiging'. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een kapitaal- of arbeidsintensieve sector. In het geval de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn bij het verrichten van een activiteit en de economische entiteit zonder materiële of immateriële activa van betekenis kan functioneren, dan is de aard van de onderneming arbeidsintensief. Indien de materiële activa de voornaamste factor zijn bij het verrichten van een activiteit, dan is de aard van de onderneming kapitaalintensief.<sup>78</sup> De beoordeling van de aard van de onderneming is echter niet altijd zo makkelijk als het lijkt.

In het verleden is uitspraak gedaan over onder meer de schoonmaakbranche<sup>79</sup> en de vervoersbranche<sup>80</sup>. Tevens heeft het Hof van Justitie ook een belangrijke uitspraak gedaan die betrekking heeft op de cateringbranche. In het kader van het onderzoek is het interessant hier dieper op in te gaan. De vraag tot welke sector de catering behoort is in het arrest 'Sodexho' beantwoord. In dit arrest is bepaald dat catering niet kan worden beschouwd als een activiteit waarvoor arbeidskrachten de voornaamste factor zijn, aangezien daarvoor heel wat uitrusting noodzakelijk is. Kortom, de catering behoort in beginsel tot de kapitaalintensieve sector.<sup>81</sup> In het arrest 'Sodexho' had de nieuwe werkgever de materiële activa van de verliezer overgenomen. Om die reden oordeelde het Hof van Justitie dat sprake was van identiteitsbehoud, wat een overgang van onderneming tot gevolg had. Desalniettemin is deze uitkomst niet in iedere situatie van toepassing. Indien de betreffende cateringactiviteit bijvoorbeeld in een ziekenhuis wordt verricht en de werknemers moeten speciale kennis hebben over bijvoorbeeld diëten van patiënten, dan kan aangevoerd worden dat de catering toch als arbeidsintensief moet worden aangemerkt.<sup>82</sup>

#### **3.2.1.3 Krachtens overeenkomst, fusie of splitsing**

Indien is vastgesteld dat sprake is van een economische eenheid en identiteitsbehoud, wordt ten slotte gekeken naar de totstandkoming. Zoals bij punt 3.2 is aangegeven kan de overgang middels overeenkomst, fusie of splitsing plaatsvinden. Het Hof van Justitie heeft bepaald dat deze voorwaarde, (zeer) ruim moet worden opgevat.<sup>83</sup>

#### *Overeenkomst*

Een overgang kan door verschillende overeenkomsten plaatsvinden. Te denken valt bijvoorbeeld aan een koopovereenkomst, pachtovereenkomst of huurovereenkomst. Het is voor de contractuele verplichtingen voldoende als er een wijziging plaatsvindt in de natuurlijke persoon of rechtspersoon die verantwoordelijk is voor de exploitatie van de onderneming en als de werkgever verplichtingen aangaat ten opzichte van de werknemers van de onderneming.<sup>84</sup> Het is niet noodzakelijk dat de oude en de nieuwe werkgever een overeenkomst met elkaar hebben gesloten. Dit is bepaald in het arrest

<sup>77</sup> HvJ EG 18 maart 1986, C-24/85, NJ 1987, 502 (Spijkers/Benedik).

<sup>78</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 183.

<sup>79</sup> HvJ EG 11 maart 1997, C-13/95 (Süzen).

<sup>80</sup> HvJ EG 25 januari 2001, C-172/99 (Finse Busmaatschappijen).

<sup>81</sup> HvJ EG 6 november 2003, C-340/01 (Sodexho).

<sup>82</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 185.

<sup>83</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 187.

<sup>84</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 187.

‘Sophia Redmond Stichting/Stichting Sigma’, waarbij de subsidieverstrekking aan een stichting werd gestopt om deze vervolgens aan een andere stichting te verstrekken.<sup>85</sup>

#### *Fusie en splitsing*

Tevens kan ook sprake zijn van een fusie of splitsing. Het moet dan wel gaan om een activafusie- of splitsing. Bij een aandelentransactie is geen sprake van een overgang van onderneming en de beschermende bepalingen zijn dus niet van toepassing. De werkgever verandert immers ook niet.<sup>86</sup>

### **3.3 Betrokken werknemer**

Indien vast is komen te staan dat sprake is van een contractswisseling, moet worden onderzocht welke werknemers als ‘betrokken werknemer’ gekwalificeerd kunnen worden. In deze paragraaf wordt allereerst ingegaan op de definitiebepaling. Vervolgens wordt uiteengezet welke wijzigingen na 1 januari 2015 zullen plaatsvinden ten aanzien van de ‘betrokken werknemer’.

#### **3.3.1 Definitie betrokken werknemer**

De definitiebepaling van de ‘betrokken werknemer’ is opgenomen in artikel 10 lid 2 CAO Contractcatering (geldig vanaf 1 januari 2015). Voornoemd artikel vermeldt: *‘Ten behoeve van dit artikel wordt ‘betrokken werknemer’ gedefinieerd als de werknemer die als gevolg van een contractswisseling zijn arbeidsplaats bij de oude werkgever verliest en die ten tijde van de opdracht aan het betreffende contract was toegewezen’*.

#### **3.3.2 De verplichtingen van de oude en de nieuwe werkgever**

Vanaf 1 januari 2015 geldt een andere invulling voor de definitie van een betrokken werknemer. Uit de definitiebepaling blijkt dat een werknemer als ‘betrokken werknemer’ wordt aangemerkt indien hij ten gevolge van een contractswisseling zijn arbeidsplaats bij de werkgever verliest en als hij ten tijde van het verlies aan het betreffende contract is toegewezen. Deze voorwaarden laten echter ruimte voor interpretatie. Om de reden dat de strekking van het begrip zich de komende tijd nog zal ontwikkelen, kan in deze paragraaf geen eenduidig antwoord worden gegeven. In ieder geval zal onderzocht worden of bij enkele situaties, waarbij nu al de vraag is ontstaan of sprake is van een ‘betrokken werknemer’, de jurisprudentie een oplossing kan bieden.

#### *De arbeidsovereenkomst*

De hoofdregel is dat werknemers die op het tijdstip van de overgang een arbeidsovereenkomst met de oude werkgever hebben, in beginsel worden overgenomen. Op deze hoofdregel bestaat overigens een belangrijke uitzondering. Het Hof van Justitie oordeelt kort samengevat dat *‘bij overgang van onderneming van een tot een concern behorende onderneming naar een onderneming buiten dat concern, ook de tot het concern behorende onderneming waarbij de werknemers permanent zijn tewerkgesteld als een ‘vervreemder’ in de zin van de Richtlijn kan worden beschouwd, ondanks dat er binnen dat concern een onderneming bestaat waaraan de betrokken werknemers wel door een arbeidsovereenkomst zijn gebonden’*.<sup>87</sup> Anders gezegd; een werknemer moet worden overgenomen, indien hij permanent tewerk is gesteld bij de over te dragen onderneming en een arbeidsovereenkomst heeft met een andere, tot hetzelfde concern behorende, onderneming.<sup>88</sup>

Tevens mag de arbeidsovereenkomst niet worden uitgesloten op grond van het aantal gewerkte of te werken uren, de duur van het contract of het feit dat het een

<sup>85</sup> HvJ EG 19 mei 1992, C-29/91 (Sophia Redmond Stichting/Stichting Sigma).

<sup>86</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 189.

<sup>87</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 194 verwijst naar HvJ 21 oktober 2010, C-242/09 (Albron).

<sup>88</sup> O. van Beijeren, ‘Overgang van onderneming: het Roest/Albron arrest’, *Legaltree* 20 augustus 2013, [www.legaltree.nl](http://www.legaltree.nl) (klik op: blog en klik op: categorie arbeidsrecht en klik op: overgang van onderneming: het Roest/Albron arrest).

uitzendovereenkomst betreft.<sup>89</sup> Het aantal gewerkte uren of de duur van het contract is dus niet bepalend voor de vraag of een werknemer bescherming geniet ingevolge artikel 7:662 BW.<sup>90</sup> Het maken van een onderscheid tussen uren of de duur van een contract is in Nederland uitdrukkelijk verboden.<sup>91</sup> Voor de bescherming is het echter wel van belang vast te stellen op welk moment een arbeidsovereenkomst afloopt. Om deze stelling te verduidelijken worden twee voorbeelden gegeven. Indien een arbeidsovereenkomst van een werknemer voor de overgang van rechtswege eindigt, gaat deze werknemer niet over. In het geval de arbeidsovereenkomst voor de overname is opgezegd, maar de opzegtermijn tot na de overname voortduurt, zal deze werknemer wel overgenomen moeten worden. Wat betreft de positie van de uitzendkracht gold de regel dat een uitzendkracht niet als 'betrokken werknemer' moet worden aangemerkt. Een uitzendkracht heeft immers geen arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever, maar met het uitzendbureau. Een uitzendkracht wordt alleen als 'betrokken werknemer' gezien, indien het uitzendbureau overgaat op een andere onderneming.<sup>92</sup> Sinds het arrest 'Albron' is deze stelling niet geheel zeker. Uit het interview met Joost van Egmond blijkt echter dat vooralsnog moet worden aangenomen dat een uitzendkracht niet als 'betrokken werknemer' moet worden gezien.<sup>93</sup> De toekomst moet uitwijzen hoe men hiermee om dient te gaan.

#### *Werkzaam en betrokken bij overgenomen onderdeel*

Inmiddels is in de contractcateringbranche de vraag ontstaan of een stafmedewerker ook een 'betrokken werknemer' is. Aan de Vakraad is de vraag gesteld hoe men hiermee om moet gaan. In de betreffende situatie ging het om een werknemer in de functie van 'accountmanager'. De werknemer is werkzaam op het hoofdkantoor, maar heeft verantwoordelijkheden voor verschillende accounts. De werknemer was op de mutatielijst opgenomen, maar er werd sterk getwijfeld of deze werknemer ook daadwerkelijk als 'betrokken werknemer' kon worden aangemerkt. De Vakraad heeft als antwoord gegeven dat in de eerste plaats de CAO Contractcatering alleen van toepassing is op werknemers die *'werkzaam zijn op locatie en waarvan de functie is ingedeeld in één van de in de cao genoemde salarisgroepen'* en *'ten gevolge van de contractswisseling hun arbeidsplek moeten verliezen'*. De functie 'accountmanager' is niet ingedeeld in één van de salarisgroepen van de CAO Contractcatering. Daarnaast is de functie ook niet beschreven in het Handboek Referentiefuncties. In voornoemd handboek zijn alle in de contractcateringbranche voorkomende functies beschreven. Door het verlies van slechts één account of één locatie, verliest de accountmanager zijn werkplek niet. Geconcludeerd werd dat de medewerker niet als 'betrokken werknemer' moest worden aangemerkt.<sup>94</sup>

Ter ondersteuning van bovengenoemd vraagstuk, kan worden gekeken naar een arrest van het Hof van Justitie. Het ging daarbij om een werknemer die op een stafafdeling werkzaam was en van daaruit diensten verrichtte voor verschillende afdelingen van de onderneming. Vervolgens werd besloten een aantal afdelingen over te dragen aan een andere organisatie.<sup>95</sup> In een dergelijk geval wordt de toerekeningsleer toegepast. Dit betekent dat zal worden vastgesteld tot welk onderdeel van de organisatie de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst behoort. Gekeken zal worden naar de band tussen de werknemer en het onderdeel van de onderneming of vestiging, waarbij de werknemer voor de uitoefening van zijn taak is aangesteld.<sup>96</sup> Het Hof van Justitie oordeelde dat de werknemer geen beroep kon doen op de Richtlijn, omdat de stafafdeling niet onder de overname viel. Geconcludeerd kan worden dat enkel de werknemer die feitelijk werkzaam

<sup>89</sup> Artikel 2 lid 2 Richtlijn 2001/23, *PbEG* 22 maart 2001, L 82/16.

<sup>90</sup> Beltzer 2008, p. 70.

<sup>91</sup> Artikel 7:638 Burgerlijk Wetboek, artikel 7:649 Burgerlijk Wetboek.

<sup>92</sup> Van Vliet & Filippo p. 190-191.

<sup>93</sup> Bijlage 1 Interview CNV Vakmensen Joost van Egmond.

<sup>94</sup> Bijlage 11 E-mail over definitie 'betrokken werknemer'.

<sup>95</sup> Beltzer 2008, p. 71.

<sup>96</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 191.

is op de locatie of de afdeling, door een nieuwe werkgever moet worden overgenomen.<sup>97</sup> Ten slotte wordt een werknemer die feitelijk niet meer bij het betreffende onderdeel werkt, bijvoorbeeld door schorsing, niet overgenomen.<sup>98</sup>

#### *Arbeidsongeschikte werknemer*

In de CAO Contractcatering is opgenomen dat onder ‘betrokken werknemer’ mede wordt verstaan: *‘De werknemer die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten aanzien van bedoeld contract, tenzij duidelijk is dat deze werknemer als gevolg van deze ziekte niet meer ten behoeve van het betreffende contract werkzaam zal zijn’*. Uit het interview met Michel Kooiman blijkt dat op dit moment veel discussie bestaat over de manier waarop de definitiebepaling geïnterpreteerd moet worden. In ieder geval zal een addendum aan het betreffende artikel in de CAO Contractcatering worden toegevoegd. In het addendum wordt opgenomen dat door middel van een arbeidsdeskundig onderzoek objectief moet worden vastgesteld dat een werknemer niet meer terug kan keren in zijn eigen functie.<sup>99</sup>

#### *Geen vaste formatieplaats*

Met het invoeren van de nieuwe definitiebepaling is ook de vraag ontstaan of een werknemer zonder een vaste formatieplaats als ‘betrokken werknemer’ moet worden aangemerkt. Volgens Joost van Egmond kan de stelling ‘de werknemer die geen vaste formatieplaats heeft’ worden ontkracht. Een werknemer heeft namelijk, behoudens een regiokracht, altijd een vaste formatieplaats. Als een werknemer op twee verschillende locaties werkt, dan heeft de werknemer twee verschillende formatieplaatsen. In het geval één locatie wordt overgenomen, dan wordt de werknemer op die locatie overgenomen en krijgt hij wellicht twee werkgevers.<sup>100</sup>

#### *Weigerachtige werknemer*

Het is ook voor te stellen dat werknemers niet van werkgever willen veranderen. Zij kunnen hiertoe ook niet verplicht worden. De werknemer heeft echter geen recht om bij de oude werkgever werkzaam te blijven. Het werkgeverschap van de oude werkgever eindigt in beginsel automatisch zodra de onderneming overgaat. Indien de werknemer weigert mee over te gaan, resulteert dit volgens het Hof van Justitie in het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst. De werknemer treedt dan niet in dienst bij de nieuwe werkgever.<sup>101</sup> Het is wel een voorwaarde dat de werknemer ondubbelzinnig en in vrije wil zijn keuze kenbaar maakt.<sup>102</sup>

#### *Informatieaanvraag en informatieverstrekking*

Hetgeen in paragraaf 3.2.2. is beschreven omtrent de informatieaanvraag en de informatieverstrekking komt deels overeen. Na 1 januari 2015 heeft een nieuwe werkgever alsnog de zelfstandige plicht om informatie omtrent de betrokken werknemers in te winnen bij de oude werkgever.<sup>103</sup> De oude werkgever heeft op zijn beurt de verplichting om de informatie tijdig en zo spoedig mogelijk te verstrekken. Hij zal daarbij ook een mutatielijst (opgenomen in bijlage 11 CAO Contractcatering, geldig vanaf 1 januari 2015) moeten overleggen.<sup>104</sup> Ten slotte moet de oude werkgever, indien de nieuwe werkgever hierom vraagt, binnen twee weken de mutaties en de achtergronden van de mutaties schriftelijk toelichten. Desalniettemin zijn er ook grote wijzigingen doorgevoerd. Vanzelfsprekend wordt na 1 januari 2015 niet meer gekeken naar de referentiedatum. De informatieverstrekking en -aanvraag zullen niet meer gerelateerd

<sup>97</sup> HvJ EG 7 februari 1985, C-186/83 (Botzen).

<sup>98</sup> HR 11 februari 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR4466 (Asito/Memedovic).

<sup>99</sup> Bijlage 2 Interview Commissie Sociale Aangelegenheid Veneca.

<sup>100</sup> Bijlage 1 Interview CNV Vakmensen.

<sup>101</sup> HR 7 oktober 1988, NJ 1989, 240 (Boode/De Waterlijn) en HR 26 mei 2000, NJ 2000, 152 (Veenendaal/Van Vuuren).

<sup>102</sup> HvJ EG 11 juli 1985, C-105/84 (Mikkelsen/Danmols Inventar).

<sup>103</sup> Artikel 10 lid 4a CAO voor de Contractcateringbranche.

<sup>104</sup> Artikel 10 lid 4b CAO voor de Contractcateringbranche.

worden aan de situatie zoals die één jaar voorafgaand aan de referentiedatum gold op de locaties waar de contractswisseling betrekking op heeft. De beschreven informatieaanvraag en informatieverplichting zijn in lijn met de Richtlijn. Hierin is namelijk ook beschreven dat de oude werkgever de nieuwe werkgever dient in te lichten over de over te nemen werknemers, zodat de nieuwe werkgever hier rekening mee kan houden bij het bepalen van de verkoopprijs. Indien de oude werkgever onjuiste informatie verstrekt, laat dat de overname onverlet. Hoogstens kan door de nieuwe werkgever een schadevergoeding worden geëist.<sup>105</sup>

### 3.4 De werknemersbescherming

De Europese wetgever had met de Richtlijn het doel voor ogen de rechten en plichten van de werknemers bij een overgang van onderneming te beschermen. De volgende hoofdregel wordt aangehouden: *‘De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over’*.<sup>106</sup> De overnameverplichting heeft namelijk geen waarde als de nieuwe of de oude werkgever de arbeidsovereenkomst voorafgaand of na afloop van de overname op een eenvoudige manier mag beëindigen of wijzigen.<sup>107</sup> In deze paragraaf worden twee pijlers van de werknemersbescherming uiteengezet, te weten ‘de ontslagbescherming’ en ‘het behoud van rechten en plichten’.

#### 3.4.1 Ontslagbescherming en ETO-redenen

In de Richtlijn is weergegeven dat de overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van de onderneming of vestiging op zichzelf voor de (nieuwe of oude) werkgever geen reden voor ontslag kan vormen.<sup>108</sup> Door zowel de nieuwe als de oude werkgever mag geen ontslag ‘wegens’ overgang van onderneming worden verzocht. Het is niet altijd eenvoudig vast te stellen wanneer sprake is van overgang wegens overgang van onderneming. Het is echter wel een gegeven dat hoe dichter het ontslag bij de overnamedatum ligt, hoe kritischer men dient te zijn ten aanzien van de reden die ten grondslag ligt aan het gegeven ontslag.<sup>109</sup> In de literatuur is daarnaast betoogd dat in het geval ontslag vrijwel gelijktijdig met de overgang plaatsvindt en de verkrijger opnieuw werknemers in dienst neemt, dit een indicatie is voor een ontslag wegens overgang van onderneming.<sup>110</sup> Het Hof van Justitie heeft tevens geoordeeld dat het kort voor de overgang ontslagen personeel geacht moet worden nog steeds in dienst te zijn ten tijde van de overgang.<sup>111</sup> Het gevolg is dat de werknemers die kort voorafgaand aan de overname zijn ontslagen, mee overgaan naar de nieuwe werkgever en dat het ontslag als nietig wordt gezien.<sup>112</sup> De eventuele toestemming voor ontslag van vakbonden doet niets af aan het ontslagverbod. Het Hof van Justitie heeft namelijk geoordeeld dat zowel de vakbonden als de werkgevers niet van de bescherming uit de Richtlijn kunnen afwijken.<sup>113</sup> Indien een nieuwe werkgever een werknemer toch ontslaat wegens overgang van onderneming, dan dient de werknemer binnen twee maanden een beroep te doen op de vernietigbaarheid van de opzegging.<sup>114</sup> De Nederlandse benadering, namelijk het inroepen van de vernietigbaarheid, volgt de bedoeling van het Hof van Justitie in principe niet. Volgens het door het Hof van Justitie gewezen arrest ‘Bork’, treedt een werknemer automatisch in dienst van de nieuwe werkgever en hoeft hij ook geen beroep te doen op

<sup>105</sup> Beltzer 2008, p. 85 verwijst naar artikel 3 lid 2 Richtlijn Richtlijn 2001/23, *PbEG* 22 maart 2001, L 82/16. .

<sup>106</sup> Beltzer 2008, p.87 verwijst naar artikel 7:663 Burgerlijk Wetboek.

<sup>107</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 196.

<sup>108</sup> Artikel 4 lid 1 Richtlijn 2001/23, *PbEG* 22 maart 2001, L 82/16 is geïmplementeerd in artikel 7:670 lid 8 Burgerlijk Wetboek.

<sup>109</sup> Beltzer 2008, p. 90.

<sup>110</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 196.

<sup>111</sup> HvJ EG 15 juni 1988 C-101/87 (Bork).

<sup>112</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 196.

<sup>113</sup> HvJ EG 26 mei 2005 JAR 2005/205 (Celtec).

<sup>114</sup> Artikel 7:677 lid 5 Burgerlijk Wetboek.



de vernietigbaarheid.<sup>115</sup> Ten slotte geldt het opzegverbod enkel voor werknemers die ten gevolge van de overgang van onderneming worden overgenomen.<sup>116</sup> De werknemers die reeds werkzaam waren bij de nieuwe werkgever, zijn niet beschermd tegen ontslag vanwege overgang van onderneming. De nieuwe werkgever mag zijn 'eigen' werknemer dus wel wegens de overgang van onderneming ontslaan. Overigens zijn de algemene ontslagverboden in principe enkel van toepassing in geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst. Maar door de reflexwerking kan in een ontbindingsprocedure ook gebruik gemaakt worden van de ontslagverboden. De rechter zal actief onderzoek moeten doen of het verzoek tot ontbinding verband houdt met de overgang van onderneming. Indien hier sprake van is, zal de rechter het verzoek tot ontbinding afwijzen.<sup>117</sup>

### *ETO-redenen*

Volgens de Richtlijn is het mogelijk om van de hiervoor genoemde hoofdregel af te wijken in geval sprake is van Economische, Technische of Organisatorische reden (oftewel: ETO-redenen). Het is lastig een eenduidig antwoord te geven op de vraag wanneer sprake is van een ETO-reden. In de literatuur is beschreven dat een reorganisatieontslag bij de oude werkgever om de onderneming beter verkoopbaar te maken, niet als een ETO-reden mag worden aangemerkt. Deze stelling wordt ingenomen omdat het 'beter verkoopbaar maken' precies hetgeen is waar het ontslagverbod voor in het leven is geroepen. Alleen in het geval de reorganisatie te verdedigen is *'op basis van de situatie zoals die zich onafhankelijk van de ophanden zijnde overgang voordoet'*, kan er sprake zijn van een ETO-reden. Hiermee wordt bedoeld dat de reorganisatie ook noodzakelijk moet zijn geweest, indien geen overgang van onderneming zou plaatsvinden. De reorganisatie moet dus losstaan van de overgang van onderneming. Het voornoemde sluit aan bij hetgeen in de beleidsregels van het UWV is opgenomen. In de beleidsregels is beschreven dat een onderneming enkel mag reorganiseren indien dit noodzakelijk is in verband met het 'gezond maken' van een organisatie.<sup>118</sup> Daarnaast is in de literatuur betoogd dat in het geval de nieuwe werkgever na de overgang te veel personeel in dienst heeft, het toegestaan is de werknemers te ontslaan. De nieuwe werkgever geeft het ontslag dan namelijk op grond van een organisatorische reden en niet wegens de overgang van onderneming.<sup>119</sup> Tevens blijkt uit het interview met Joost van Egmond dat in de nieuwe CAO Contractcatering een ETO-reden is opgenomen.<sup>120</sup> In het artikel is vermeld dat een nieuwe werkgever het recht heeft een arbeidsovereenkomst met een werknemer, die ten gevolge van een contractswisseling bij de werkgever in dienst is gekomen, te beëindigen. Als vereiste wordt gesteld dat de nieuwe werkgever geen werk meer te verrichten heeft als gevolg van (de inrichting van) de werkzaamheden na de contractswisseling. Er is een uitspraak gevonden waarbij de rechter heeft geoordeeld dat een ETO-reden niet bij cao aangewezen kan worden, omdat dit strijdig zou zijn met het doel van de Richtlijn.<sup>121</sup> [Mijn inziens is het niet zeker te zeggen of de ETO-reden in de CAO Contractcatering waarde heeft. Per geval moet onderzocht worden of een werkgever in dusdanige omstandigheden verkeert dat het ontslagverbod doorkruist moet worden.]

### **3.4.2 Behoud van rechten en plichten**

Naast het verbod om werknemers te ontslaan wegens overgang van onderneming, is in de Richtlijn ook opgenomen dat de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van de werknemer behouden blijven.<sup>122</sup> Met 'rechten' worden ook wel de arbeidsvoorwaarden bedoeld. Onder 'plichten' kan bijvoorbeeld een concurrentiebeding worden verstaan. Het 'behoud van rechten en plichten' betreft een

<sup>115</sup> Van Vliet & Filippo, p. 197

<sup>116</sup> Beltzer 2008, p. 86.

<sup>117</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 197.

<sup>118</sup> 'Beleidsregels ontslagtaak UWV', *werk.nl*, [www.werk.nl](http://www.werk.nl) (klik op: beleidsregels ontslagtaak UWV en klik op: hoofdstuk 24).

<sup>119</sup> Beltzer 2008, p. 90.

<sup>120</sup> Artikel 10 lid 6 CAO voor de Contractcateringbranche.

<sup>121</sup> Rb. Amsterdam 8 mei 2012, ECLI:NL:RBAMS:2012:BW7288.

<sup>122</sup> Hoofdstuk III van de Richtlijn 2001/23, *PbEG* 22 maart 2001, L 82/16 is geïmplementeerd in artikel 7:663 Burgerlijk Wetboek.

zeer uitgebreid onderwerp. Om voornoemde reden, zal in deze paragraaf enkel worden ingegaan op het instructierecht, het begrip ‘arbeidsvoorwaarde’, de bedrijfsgeboden voorwaarden, de aansprakelijkheid van de oude en de nieuwe werkgever bij het niet nakomen van de afspraken die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, het van rechtswege overgaan van de arbeidsovereenkomst en de ontslagbescherming bij positieverslechtering.

#### *Instructierecht*

De werknemer is op grond van artikel 7:610 BW ondergeschikt (in dienst van) aan de werkgever. Ingevolge artikel 7:660 BW dient de werknemer zich te houden aan de door de werkgever opgelegde verplichtingen omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan de verplichtingen die strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming.<sup>123</sup> Oftewel: binnen de grenzen van de wet, de cao en de arbeidsovereenkomst heeft de werkgever de ruimte om voorschriften over de uitvoering van de werkzaamheden te geven. Dit wordt ook wel het instructierecht genoemd. De voorschriften kunnen zowel op individueel als collectief niveau gegeven worden. Indien de werkgever de voorschriften wil wijzigen heeft hij geen instemming van de werknemer, mits hij zich op grond van artikel 7:611 BW als een goed werkgever gedraagt. Enkele voorbeelden zijn: kleding, roken, veiligheid, e-mail en internetgebruik, affectieve relaties op het werk en procedures in geval van ziekte. De werkgever heeft op grond van het instructierecht niet de bevoegdheid ‘echte’ arbeidsvoorwaarden te wijzigen.<sup>124</sup>

#### *Arbeidsvoorwaarden*

Een wettelijke definitie van het begrip ‘arbeidsvoorwaarde’ kan niet gegeven worden. Men heeft het begrip getracht te definiëren als<sup>125</sup>: *‘Het samenstel van rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer tegenover elkaar ten aanzien van het verrichten van arbeid in loondienst’*.<sup>126</sup> De tussen de werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden zullen in veel gevallen schriftelijk zijn vastgelegd in een arbeidsovereenkomst, in een in de arbeidsovereenkomst geïncorporeerd personeelsreglement of in een van toepassing zijnde cao. De arbeidsvoorwaarden kunnen echter door het verloop van tijd achterhaald zijn. Ook kunnen bepaalde gewoontes het vertrouwen gewekt hebben dat sprake is van een daadwerkelijk recht. Van ‘gewoonte’ wordt gesproken indien binnen een bepaalde kring een bepaalde gedragslijn algemeen en bij herhaling wordt gevolgd. Tevens moet erop vertrouwd kunnen worden dat ook naar deze gedragslijn gehandeld wordt.<sup>127</sup> De werkgever kan dan geconfronteerd worden met een uitbreiding van in rechte afdwingbare arbeidsvoorwaarden (oftewel: verworven rechten).<sup>128</sup> De wettelijke grondslag van het verworven recht is neergelegd in artikel 6:248 lid 1 BW. In het betreffende artikel is bepaald dat niet alleen de specifieke afspraken tussen de werkgever en de werknemer rechtsgevolgen hebben, maar dat rechtsgevolgen ook kunnen voortvloeien uit de aard van de overeenkomst, de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid. Er is geen eenduidig antwoord te geven over een redelijke termijn, waarbinnen een niet-schriftelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarde aangemerkt kan worden als een verworven recht. Sommige auteurs hanteren een termijn van twee jaar en sommige auteurs stellen dat een verworven recht pas verkregen kan worden na een periode van vijf jaar.<sup>129</sup> In ieder geval kan gesteld worden dat de gewoonte niet eenmalig, maar met regelmaat moet zijn toegepast. Ten slotte wordt er een onderscheid gemaakt tussen primaire (bijvoorbeeld: salaris, functie),

<sup>123</sup> A. van der Hoeven, ‘Wanneer mag een werkgever een eenzijdige roosterwijziging doorvoeren?’, *Van der Hoeven Advocatuur* 22 november 2012, [www.vanderhoevenadvocatuur.nl](http://www.vanderhoevenadvocatuur.nl) (zoek op: eenzijdige wijziging en klik op: wanneer mag een werkgever een eenzijdige roosterwijziging doorvoeren?).

<sup>124</sup> Schop 2007, p. 8.

<sup>125</sup> Schop 2007, p. 6.

<sup>126</sup> SER-advies 94/06.

<sup>127</sup> Schop 2007, p. 9.

<sup>128</sup> Schop 2007, p. 8.

<sup>129</sup> Schop 2007, p. 10.

secundaire (bijvoorbeeld: werktijden, werkplek en beloningstoeslagen) en tertiaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld: onkosten- en vergoedingsregelingen). Het onderscheid tussen de arbeidsvoorwaarden kan van belang zijn bij het wijzigen van de arbeidsovereenkomst. Wijziging van een primaire arbeidsvoorwaarde heeft over het algemeen verdergaande gevolgen dan het wijzigen van secundaire of tertiaire arbeidsvoorwaarden.<sup>130</sup>

#### *Bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaarden*

Op grond van artikel 7:663 BW dient een werkgever ook de bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaarden over te nemen. Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat een werknemer bij zijn oude werkgever het recht had om tegen korting bepaalde producten te kopen. Een andere bedrijfsgebonden voorwaarde kan zijn dat een werknemer bij de oude werkgever (een luchtvaartmaatschappij) ieder jaar een vlucht aangeboden krijgt. Het is goed voor te stellen dat het hanteren van de oude arbeidsvoorwaarden in sommige gevallen niet van de werkgever gevegd kan worden, bijvoorbeeld als de werkgever de arbeidsvoorwaarden slechts tegen hoge kosten of zelfs helemaal niet kan aanbieden.<sup>131</sup> De nieuwe werkgever zal wel de arbeidsvoorwaarden die zonder veel problemen kunnen worden aangeboden moeten respecteren. Er is natuurlijk ruimte voor interpretatie, maar hier zal verder niet op worden ingegaan. Wat betreft de arbeidsvoorwaarden die niet aangeboden kunnen worden geldt, dat de nieuwe werkgever verplicht is minimaal een in waarde gelijk arbeidsvoorwaardenpakket aan de overgegane werknemers aan te bieden. Hij zal de arbeidsvoorwaarden dus moeten compenseren.<sup>132</sup>

#### *Aansprakelijkheid*

De oude werkgever kan aansprakelijk worden gehouden voor het nakomen van de verplichtingen (bijvoorbeeld het betalen van loon) die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. De aansprakelijkheid is wel gebonden aan twee beperkingen. Allereerst kan de oude werkgever hoogstens voor de periode van één jaar na de overgang aansprakelijk worden gehouden. De wetgever heeft met deze beperking *‘een zeker evenwicht gebracht in de belangen van de oude werkgever en die van bescherming van de werknemers tegen het risico van de overgang’*.<sup>133</sup> De tweede beperking houdt in dat de aansprakelijkheid enkel geldt voor de verplichtingen die voorafgaand aan de overname zijn ontstaan.<sup>134</sup> Een vordering die is ontstaan vóór de overgang van onderneming, kan door de werknemer bij de oude of bij de nieuwe werkgever worden ingediend. Vorderingen die zijn ontstaan na de overgang van onderneming kunnen niet bij de oude werkgever worden neergelegd. Indien de nieuwe werkgever de vordering heeft betaald, heeft hij de mogelijkheid de kosten te verhalen op de oude werkgever. De termijn van één jaar is daarbij niet van toepassing. De Richtlijn ziet immers enkel toe op de bescherming van de werknemers en niet op de bescherming van de werkgevers.<sup>135</sup>

#### *Overgang van rechtswege*

Bij een overgang van onderneming treedt de werknemer van rechtswege in dienst bij de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever zet de arbeidsovereenkomst van de werkgever automatisch voort. Het is niet nodig om een nieuwe arbeidsovereenkomst overeen te komen. De algemene overgang van de arbeidsvoorwaarden is wel beperkt tot de bestaande rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst.<sup>136</sup> Daarnaast zullen de rechten en verplichtingen die ten tijde van de overgang bestonden, maar nog niet opeisbaar waren, overgaan.<sup>137</sup> Wat betreft verwachtingen (zoals loopbaanverwachtingen),

<sup>130</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 90-91.

<sup>131</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 201.

<sup>132</sup> Beltzer 2008, p. 166.

<sup>133</sup> *Kamerstukken II* 1979/80, 15 940, nr. 3, p. 7.

<sup>134</sup> Beltzer 2008, p. 96-97.

<sup>135</sup> Beltzer 2008, p. 97.

<sup>136</sup> Van Vliet & Filippo, p. 199.

<sup>137</sup> Beltzer 2008, p. 96 verwijst naar HvJ EG 7 februari 1985, C-135/83 (Abels).

die niet voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, geldt dat de nieuwe werkgever deze niet hoeft na te komen. In de literatuur wordt de stelling ingenomen dat de situatie anders is als de werkgever concrete toezeggingen heeft gedaan over bepaalde verwachtingen.<sup>138</sup>

#### *Ontslagbescherming bij positieverslechtering*

De overgang van onderneming kan slechtere arbeidsvoorwaarden tot gevolg hebben. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan het afleggen van een grotere reisafstand of het missen van reële promotiekansen. De werknemer kan op grond van artikel 7:665 BW aan de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De reden voor ontslag komt dan voor rekening van de werkgever. Het is onduidelijk welk effect de toepassing van artikel 7:665 BW heeft voor een ontbindingsvergoeding en in het bijzonder de toepassing van de kantonrechttersformule. Het instellen van het verzoek om ontbinding is overigens niet aan een termijn gebonden. Ten slotte kan een werknemer die al positieverslechtering voorziet voorafgaand, dus bij de oude werkgever, de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.<sup>139</sup>

### **3.5 Hoofdstuk samenvatting**

Na 1 januari 2015 zal niets veranderen wat de totstandkoming van de contractswisseling betreft. Wat wel gaat veranderen betreft het gegeven dat een contractswisseling na 1 januari 2015 te allen tijde zal worden aangemerkt als een overgang van onderneming. Dit heeft tot gevolg dat alle arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers ongewijzigd overgenomen moeten worden. Op dit moment is het nog niet geheel duidelijk welke werknemers als 'betrokken werknemers' moeten worden aangemerkt. Er is een nieuwe definitie in de CAO Contractcatering opgenomen, maar deze definitie laat veel ruimte voor interpretatie. Uit het onderzoek blijkt dat een werknemer onder de werkingssfeer van de CAO Contractcatering moet vallen en ten tijde van de contractswisseling werkzaam moet zijn op de overgenomen locatie. De betrokken werknemers genieten bescherming tegen eventuele nadelige gevolgen die de overname met zich mee zou kunnen brengen. Deze bescherming bestaat allereerst uit 'ontslagbescherming'. Een werkgever kan de ontslagbescherming doorkruisen, indien hij ETO-redenen (Economische, Technische of Organisatorische) aan kan voeren. Een werknemer wordt ook beschermd tegen een inbreuk van de 'rechten en plichten'. In onderhavig hoofdstuk zijn enkel de 'rechten' (waar arbeidsvoorwaarden onder worden verstaan) uitgewerkt. De arbeidsvoorwaarden gaan van rechtswege over op de nieuwe werkgever en er hoeft in principe geen nieuwe arbeidsovereenkomst overeengekomen te worden. Ten slotte is ingegaan op de ontslagbescherming bij positieverslechtering. Indien de werknemer ten gevolge van de contractswisseling dusdanige verslechtering ondervindt (bijvoorbeeld reisafstand), kan hij de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het ontslag komt voor rekening voor de werkgever.

---

<sup>138</sup> Beltzer 2008, p. 96.

<sup>139</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 204.

#### **4. De wijziging van de werktijd en de werkplek**

In het voorgaande hoofdstuk is beschreven dat een contractswisseling na 1 januari 2015 te allen tijde zal worden aangemerkt als overgang van onderneming. Dit houdt in dat de nieuwe werkgever in beginsel gehouden is tot het overnemen van alle rechten en plichten van de betrokken werknemers. Het is voor de nieuwe werkgever echter niet altijd eenvoudig om aan deze verplichting te voldoen. Een nieuwe werkgever moet zich namelijk houden aan de eisen en wensen die de opdrachtgever heeft gesteld. Een opdrachtgever kan door inkrimpingen bijvoorbeeld genoodzaakt zijn te bezuinigen op de cateringactiviteiten. Het is ook mogelijk dat de opdrachtgever nieuwe processen en nieuwe technieken wenst. In veel gevallen zijn na een contractswisseling minder werknemers nodig. Het is dan aan de nieuwe werkgever om hier een mouw aan te passen. In de contractcateringbranche werd naast de ingrijpende maatregelen, vaak gekozen om de werknemers te herplaatsen of de werktijden van de werknemers te wijzigen. Zodoende werd bewerkstelligd dat 'overbodige' werknemers alsnog op andere tijden of andere plaatsen konden worden ingezet. Het is duidelijk dat de werkgever na 1 januari 2015 geen functieverlaging of urenafbouw mag doorvoeren, maar de CAO Contractcatering laat ruimte voor interpretatie als het gaat om het wijzigen van werktijden of de werkplek. In onderhavige paragraaf zal daarom aan de hand van de jurisprudentie en de literatuur onderzocht worden of er na 1 januari 2015 alsnog wijzigingsmogelijkheden zijn. Allereerst wordt onderzocht welke richtlijnen het Hof van Justitie heeft gegeven. Vervolgens wordt ingegaan op de tweezijdige en eenzijdige wijziging. Ten slotte wordt de belangenafweging bij de eenzijdige wijziging van de werktijden en de werkplek onderzocht.

##### **4.1 De wijziging van arbeidsvoorwaarden volgens het Hof van Justitie**

Voor de vraag wanneer wijziging is toegestaan, is het allereerst van belang vast te stellen welke richtlijnen het Hof van Justitie heeft gegeven omtrent de wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Vervolgens wordt in deze paragraaf kort ingegaan op de mogelijkheid om een ETO-reden aan te wenden.

##### *Wijziging toegestaan volgens het nationale recht*

Voorafgaand aan een overgang van onderneming mogen de arbeidsvoorwaarden van een betrokken werknemer niet gewijzigd worden, omdat de Richtlijn tot doel heeft de betrokken werknemer te verzekeren van het behoud van zijn rechten die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst. Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat de bescherming van de werknemers van openbare orde is en dat de bepalingen in de Richtlijn (voornamelijk bescherming tegen ontslag) als dwingend moeten worden beschouwd. Om voornoemde reden mag niet in ongunstige zin van de arbeidsvoorwaarden worden afgeweken. Bovendien heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat een werknemer na een overgang van onderneming geen afstand mag doen van de rechten die hem door de dwingende bepalingen van de Richtlijn zijn toegekend. Zelfs niet als hij daar gunstigere voorwaarden voor terug krijgt en er in feite niet op achteruit gaat.<sup>140</sup> Ook de vakbonden kunnen dus met de oude en/of de nieuwe werkgever geen van de huidige arbeidsvoorwaarden afwijkende afspraken maken in sociale plannen.<sup>141</sup> Zodoende wordt eventueel misbruik van de zwakke positie van de werknemer voorkomen.<sup>142</sup>

Desalniettemin is bepaald dat in het geval *'het nationale recht het toelaat om in andere gevallen dan dat van overgang van onderneming de arbeidsverhouding in een voor de werknemers ongunstige zin te wijzigen, een dergelijke wijziging niet uit te sluiten is op de enkele grond dat de onderneming inmiddels is overgedragen en de overeenkomst met de nieuwe ondernemer is gesloten'*.<sup>143</sup> Het voornoemde is logisch te verklaren aangezien de

<sup>140</sup> HvJ EG 10 februari 1988, C-324/86 (Daddy's Dance Hall).

<sup>141</sup> Beltzer 2008, p. 158.

<sup>142</sup> Beltzer 2008, p. 157.

<sup>143</sup> HvJ EG 10 februari 1988, C-324/86 (Daddy's Dance Hall).

nieuwe werkgever na de overname automatisch in de rechten en de verplichtingen treedt van de oude werkgever en daarmee het recht verwerft om binnen de grenzen van het arbeidsrecht arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Tevens zou de nieuwe werkgever, die geen mogelijkheid heeft tot wijziging, een zwakkere positie hebben ten opzichte van de oude werkgever. Bovendien is de angst voor misbruik na de overname minder snel gegrond, omdat de werknemer op dat moment al is overgegaan naar de nieuwe werkgever met behoud van arbeidsvoorwaarden.<sup>144</sup> In Nederland mogen de arbeidsvoorwaarden na afronding van de overname worden aangepast volgens de regels van het arbeidsrecht.<sup>145</sup> Aan de hiervoor genoemde 'escape' is echter een belangrijke uitzondering gesteld; het is namelijk verboden arbeidsvoorwaarden te wijzigen 'wegens' overgang van onderneming.<sup>146</sup> Oftewel: de wijziging moet losstaan van de overgang van onderneming. Wijziging louter wegens de overgang, leidt namelijk tot nietigheid.<sup>147</sup> Wanneer sprake is van wijziging wegens overgang van onderneming is uitgelegd in het arrest 'Martin e.a./South Bank University'. In het arrest werd gesteld dat de nieuwe werkgever de arbeidsvoorwaardenpakketten op één lijn wilde brengen (harmoniseren) met de arbeidsvoorwaardenpakketten van de zittende werknemers. Het is goed denkbaar dat het hanteren van verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten (voor dezelfde functies) binnen één bedrijf leiden tot wrijvingen tussen de overgenomen en de zittende werknemers. Het Hof van Justitie oordeelde echter dat enkel het harmoniseren van verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten niet was toegestaan. De directe band tussen de wijziging en de overgang van onderneming zal vervagen naarmate de overname verder in het verleden ligt. Desalniettemin is het niet geoorloofd louter het tijdsverloop aan te voeren als reden om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.<sup>148</sup> De nieuwe werkgever zal zijn voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden moeten onderbouwen met bijvoorbeeld financiële stukken, waaruit blijkt dat de werkgever met de wijziging tracht reorganisatie of ontslagen te voorkomen.<sup>149</sup>

#### *Toepassing van ETO-redenen*

Al eerder is vermeld dat ETO-redenen het ontslagverbod kunnen doorkruisen. In principe gelden de ETO-redenen niet als het gaat om de wijziging van arbeidsvoorwaarden. In de literatuur is echter de stelling ingenomen dat de ETO-redenen wel degelijk kunnen worden aangewend indien de werkgever wegens bijvoorbeeld financiële redenen geen andere uitweg ziet dan het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Dit betekent niet dat een werkgever zich op een ETO-reden kan beroepen als enkel de personeelskosten hem tegenvallen. Een nieuwe werkgever moet immers beseffen wat hij koopt en welke kosten de overname met zich mee brengt. Het aanvoeren van een ETO-reden is wel verdedigbaar, indien de onderneming van de oude werkgever insolvent is geraakt wegens te hoge personeelskosten. Naast de voornoemde reden, kan de werkgever zich ook op een ETO-reden beroepen indien hij bepaalde arbeidsvoorwaarden niet kan aanbieden. Als hij er dan voor kiest om hier tegenover in waarde gelijke arbeidsvoorwaarden te stellen, dan kan hij aanvoeren dat hij een ETO-reden heeft waardoor de werknemers dienen in te stemmen met een wijziging van hun arbeidsvoorwaarden.<sup>150</sup> Het is tot op heden echter niet geheel duidelijk of de ETO-redenen daadwerkelijk kunnen worden toegepast bij een wijziging van arbeidsvoorwaarden.<sup>151</sup> Om die reden zullen de mogelijkheden tot het wijzigen van de werktijden en de werkplek worden getoetst aan de regels van het in

---

<sup>144</sup> Beltzer 2008, p. 158.

<sup>145</sup> Beltzer 2008, p. 159.

<sup>146</sup> HvJ EG 6 november 2003, C-4/01 (Martin e.a./South Bank University).

<sup>147</sup> Beltzer 2008, p. 161.

<sup>148</sup> R.M. Beltzer, 'Harmonisatie is geen (ETO-)reden', *Digital Academic Repository* 2004, dare.uva.nl (zoek op: harmonisatie is geen reden en klik op: harmonisatie is geen (ETO-)reden).

<sup>149</sup> S.F.H. Jellinghaus & K.M.J.R. Maessen, 'Over harmonisatie van arbeidsvoorwaarden na overgang van onderneming' *ArbeidsRecht* 2013/19, par. 'overgang van onderneming op zich als grond voor wijziging' (online publiek).

<sup>150</sup> R.M. Beltzer, 'Harmonisatie is geen (ETO-)reden', *Digital Academic Repository* 2004, dare.uva.nl (zoek op: harmonisatie is geen reden en klik op: harmonisatie is geen (ETO-)reden).

<sup>151</sup> Beltzer 2008, p. 167.

Nederland geldende arbeidsrecht.

#### 4.2 De eenzijdige wijziging

Het Nederlandse recht staat toe om onder bepaalde voorwaarden de arbeidsovereenkomst van de werknemers te wijzigen. Om het leerstuk van de 'eenzijdige wijziging' te verduidelijken, zullen in deze paragraaf de hoofdlijnen worden besproken. Allereerst zal de situatie worden besproken waarbij de werkgever en de werknemer beiden instemming hebben verleend. Vervolgens zal gekeken worden naar de situatie waarbij de werknemer het niet eens is met de wijziging. Hierbij zal een onderscheid gemaakt worden tussen een individuele en een collectieve eenzijdige wijziging.

##### *Instemmen met wijziging*

Allereerst kan een werkgever van de arbeidsvoorwaarden afwijken indien zowel de werkgever als de werknemer instemming verlenen. Dit wordt ook wel een tweezijdige wijziging genoemd. Indien een werknemer instemt met een wijziging 'wegens' de overgang van onderneming, leidt dit niet tot nietigheid en kan de werkgever de werknemer aan de wijziging houden.<sup>152</sup> Instemming van het voorstel kan wel tot nietigheid leiden, als de werkgever de werknemer heeft gedwongen om in te stemmen met het voorstel. Een werkgever mag er niet zonder meer vanuit gaan dat een werknemer zal instemmen met een verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden. Als bijvoorbeeld tijdens een vergadering het voorstel wordt gedaan (de aankondiging is niet op de agenda gezet) en niemand protesteert, zal dit onvoldoende zijn om een eenzijdige wijziging door te voeren. Een werkgever mag alleen op de instemming van de werknemer vertrouwen als hij duidelijk heeft uitgelegd dat de wijziging een verslechtering van arbeidsvoorwaarden zal inhouden en vervolgens op grond van verklaringen en gedragingen van de werknemer mag aannemen dat de werknemer bewust met de wijziging instemt.<sup>153</sup> Het kan voorkomen dat een werknemer andere arbeidsvoorwaarden heeft geaccepteerd, maar terugkomt op zijn besluit. Volgens de literatuur hoeft een werkgever deze wens niet te respecteren, indien de arbeidsvoorwaarden inmiddels zijn aanvaard en al zijn vervangen.<sup>154</sup> In het geval de werkgever in strijd met de Richtlijn echter slechtere arbeidsvoorwaarden heeft aangeboden, en de werknemer heeft hiermee ingestemd, dan is de werkgever gehouden de slechtere arbeidsvoorwaarden te compenseren tot de arbeidsvoorwaarden die bij de oude werkgever golden.<sup>155</sup>

##### *Wijzigingsbeding*

Voordat wordt getoetst of de eenzijdige wijziging geoorloofd is, wordt allereerst gekeken of de werkgever en de werknemer een eenzijdig wijzigingsbeding zijn overeengekomen. De wettelijke grondslag van het eenzijdig wijzigingsbeding is neergelegd in artikel 7:613 BW. Indien een werkgever een dergelijk beding in de arbeidsovereenkomst of een collectieve regeling heeft opgenomen, hoeft hij voor wat betreft de wijziging van de arbeidsvoorwaarden geen instemming te verkrijgen van de werknemer. Enkel het opnemen van een wijzigingsbeding is echter niet voldoende. Allereerst moet een dergelijk beding schriftelijk zijn overeengekomen. Daarnaast moet het gaan om in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarden. Wat betreft collectieve regelingen heeft de Hoge Raad geoordeeld dat aan de eis van schriftelijkheid is voldaan, indien een eenzijdig wijzigingsbeding betrekking heeft op wijzigingen van arbeidsvoorwaarden die zijn opgenomen in dezelfde regeling als die waarin het beding is opgenomen. Daarnaast moet, in het kader van de kenbaarheid, de collectieve regeling geïncorporeerd zijn in de individuele arbeidsovereenkomst.<sup>156</sup> Naast de voornoemde vereisten, moet er een zwaarwichtig belang zijn. Hiermee wordt bedoeld dat het geschade

---

<sup>152</sup> Beltzer 2008, p. 161.

<sup>153</sup> HR 12 februari 2010, ECLI:NL:2010:BK3570 (Van Beek/CZ)

<sup>154</sup> Beltzer 2008, p. 161.

<sup>155</sup> Beltzer 2008, p. 160 verwijst naar HvJ EG 6 november 2003, C-4/01 (Martin e.a./South Bank University).

<sup>156</sup> HR 18 maart 2011, ECLI:NL:HR:BO9570 (Wegener).

belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Een wijzigingsbeding ziet 'veeleer' toe op collectieve regelingen. De Hoge Raad heeft hiermee bedoeld dat het eenzijdig wijzigingsbeding vooral is bedoeld voor collectieve wijzigingen, maar het gebruik van een eenzijdig wijzigingsbeding in individuele gevallen wordt niet uitgesloten. Kortom, er is geen duidelijke lijn te trekken. Het opnemen van een wijzigingsbeding geeft een richtlijn, maar de rechter zal alsnog per geval bekijken of hij de toetsingscriteria van artikel 7:613 BW wenselijk acht.

#### *Individuele eenzijdige wijziging*

Indien de nieuwe werkgever toch over wil gaan tot wijziging en de werknemer is het er niet mee eens, dan is er sprake van het leerstuk de 'eenzijdige wijziging'. Artikel 7:611 BW is de wettelijke grondslag als het gaat om een individuele eenzijdige wijziging. Voornoemd artikel vermeldt dat de werkgever en de werknemer beiden gehouden zijn zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. Het arrest 'Van der Lely/Taxi Hofman' is zeer belangrijk geweest voor de vraag hoe de individuele eenzijdige wijziging moet verlopen.<sup>157</sup> Uit het arrest volgt dat indien een werkgever een redelijk voorstel heeft gedaan dat verband houdt met gewijzigde omstandigheden op het werk, een werknemer het voorstel alleen mag weigeren als aanvaarding redelijkerwijs niet van hem gevergd mag worden. Onder gewijzigde omstandigheden kan worden verstaan: *'Het doelmatiger inzetten van personeel na een onderzoek naar de bedrijfsvoering binnen de onderneming, het toetreden van een onderneming tot een nieuwe keten, de gewijzigde beschikbaarheid van het binnen de onderneming werkzame personeel, verhoogd ziekteverzuim van de werknemer, wijzigingen in de vraag naar dienstverlening door klanten van de werkgever en wetswijzigingen'*.<sup>158, 159</sup> De rechter heeft de lijn van het arrest 'Van der Lely/Taxi Hofman' in het arrest 'Stoof/Mammoet' bevestigd en nader uitgewerkt. De rechter was namelijk van mening dat niet alleen de werknemer, maar ook de werkgever verplichtingen heeft. De rechter heeft aan het arrest 'Stoof/Mammoet' de vereisten toegevoegd dat de werkgever *'aanleiding heeft moeten vinden in het doen van een voorstel'* en daarnaast *'moet het door hem gedane voorstel redelijk zijn'*. Om dat te kunnen beoordelen moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en de ingrijpendheid van het gedane voorstel, het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming, maar ook de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en zijn belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden.<sup>160</sup> Ten slotte moet onderzocht worden of de aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden.<sup>161</sup>

#### *Collectieve eenzijdige wijziging*

Zoals eerder is beschreven kan een eenzijdig wijzigingsbeding zijn opgenomen in een collectieve regeling. Indien een wijzigingsbeding is opgenomen moet allereerst worden beoordeeld of de werkgever een zwaarwichtig belang heeft. Bij de beoordeling moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen. Slechte economische resultaten of organisatorische redenen, kunnen bijvoorbeeld aan de wijziging ten grondslag liggen waardoor het belang van de werknemer moet wijken. Indien overeenstemming met de ondernemingsraad (of vakbonden) over de wijziging is bereikt, zal eerder worden aangenomen dat sprake is van een zwaarwichtig belang. Naast het

<sup>157</sup> HR 26 juni 1998, NJ 1998, 767 (Van der Lely/Taxi Hofman).

<sup>158</sup> Rb. 's-Gravenhage 9 augustus 2006, ECLI:NL:RBSGR:2006:AY8021.

<sup>159</sup> A. van der Hoeven, 'Wanneer mag een werkgever een eenzijdige roosterwijziging doorvoeren?', *Van der Hoeven Advocatuur* 22 november 2012, [www.vanderhoevenadvocatuur.nl](http://www.vanderhoevenadvocatuur.nl) (zoek op: eenzijdige wijziging en klik op: wanneer mag een werkgever een eenzijdige roosterwijziging doorvoeren?).

<sup>160</sup> HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof/mammoet).

<sup>161</sup> Van Vliet & Filippo 2012, p. 95.



zwaarwichtig belang, wordt ook gekeken naar de redelijkheid en billijkheid. De nieuwe werkgever moet zich bijvoorbeeld (samen met de werknemer) inspannen om andere, minder ingrijpende oplossingen te onderzoeken. Als er geen wijzigingsbeding is overeengekomen, kan een beroep gedaan worden op artikel 6:248 lid 2 BW. De toetsingsmaatstaf van voornoemd artikel wordt als de meest zware vorm beschouwd. Een wijziging mag alleen worden doorgevoerd indien het handhaven van de bestaande situatie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Er moet wel zeer terughoudend met de toets worden omgegaan. In de praktijk zal een verzoek dat verband houdt met artikel 6:248 lid 2 BW niet snel gehonoreerd worden.<sup>162</sup> Ten slotte kan een beroep gedaan worden op artikel 6:258 BW. Gezien voornoemd artikel slechts in uitzonderlijke gevallen wordt gebruikt, wordt hier niet verder op ingegaan.

### **4.3 Wijzigen van werktijden**

In hoofdstuk twee is weergegeven dat het soms noodzakelijk is om de werktijden te wijzigen. Hoewel werktijden over het algemeen individueel met de werknemer worden overeengekomen, kunnen afspraken over werktijden ook in collectieve regelingen worden opgenomen. Om voornoemde reden zal in onderhavige paragraaf de belangenafweging van zowel de individuele als de collectieve wijziging worden besproken. De meeste aandacht zal echter gevestigd worden op de individuele eenzijdige wijziging. Aan de hand van jurisprudentie, literatuur en andere artikelen zal getracht worden handvatten te geven, die de lezers van dit onderzoeksrapport na 1 januari 2015 kunnen gebruiken.

#### **4.3.1 Arbeidsvoorwaarde of instructierecht?**

Al eerder is ingegaan op de begrippen instructierecht en arbeidsvoorwaarde. De Hoge Raad heeft zich in een arrest uitgelaten over de vraag of de werktijden onder het instructierecht kunnen vallen.<sup>163</sup> De werkgever wilde de werktijden van de werknemer vervroegen van 08.30 uur naar 07.30 uur. De Hoge Raad concludeerde dat de inhoud van de arbeidsovereenkomst ongewijzigd bleef, omdat de overeenkomst en de van toepassing zijnde cao niets geregeld hadden omtrent de werktijden. Volgens de Hoge Raad is het instructierecht vooral een leemte invullingsrecht. Indien er niets geregeld is dan mag de werkgever dat invullen. In de loop der jaren is het arrest wel enigszins ingehaald, omdat tevens rekening gehouden moet worden met de Arbeidstijdenwet en het instemmingsrecht van de ondernemingsraad<sup>164</sup> omtrent het wijzigen van arbeidstijdenregelingen voor een groep van werknemers. De voorschriften kunnen in principe zonder instemming van de werknemer eenzijdig gewijzigd worden. Dit is anders indien de werktijden schriftelijk zijn overeengekomen of indien er sprake is van een verworven recht, waardoor de werktijden moeten worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde.

#### **4.3.2 Individuele eenzijdige wijziging**

In de eerste situatie die besproken wordt, was een werkneemster al 13 jaar werkzaam bij omroep Flevoland (verder te noemen: de omroep). Ze had geen vaste werkdagen, maar wel vaste werktijden (namelijk van 9.00 uur tot 18.00 uur). De omroep maakte op 16 juli 2013 bekend dat de roosterindeling zou gaan veranderen. Voortaan werden de roosters verdeeld in drie fasen (ochtend, middag en avond). De werkneemster ging hier in verband met haar persoonlijke situatie (ze had de zorg voor haar twee autistische kinderen en tevens was ze gescheiden) niet mee akkoord. De rechter concludeerde allereerst dat de werktijden niet expliciet in de arbeidsovereenkomst waren opgenomen. Door verloop van tijd konden de werktijden echter wel als een verworven recht (artikel 6:248 lid 1 BW) worden aangemerkt. De rechter constateerde dat er geen eenzijdig wijzigingsbeding was opgenomen. [Ondanks het feit dat het een collectieve regeling betrof, was de rechter van

<sup>162</sup> HR 25 februari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4942.

<sup>163</sup> HR 24 juni 1966, ECLI:NL:HR:1966:AC4673 (Gooise Fotocentrale).

<sup>164</sup> Artikel 27 lid 1 Wet op de ondernemingsraden.

mening dat de toetsingscriteria van artikel 7:611 BW van toepassing waren.] Ten aanzien van de gewijzigde omstandigheden bij de omroep, bepaalde de rechter dat uit de processtukken (en hetgeen partijen hebben voorgedragen tijdens de zitting) bleek dat technische ontwikkelingen (internet en nieuwe media in het bijzonder) noopten tot journalistieke, organisatorische en technische wijzigingen bij de omroep. Er werd dus vastgesteld dat sprake was van gewijzigde omstandigheden die aanleiding gaven tot het doen van een voorstel. Vervolgens werd gekeken naar de redelijkheid van het voorstel in het licht van de omstandigheden. De rechter keek met name naar de totstandkoming van het voorstel. In het onderhavige geval waren de veranderingen (die het gevolg waren van aanhoudende bezuinigingen van overheidswege) goedgekeurd door onder andere de ondernemingsraad en vastgelegd in beleidsdocumenten. Voorts was het rooster door een extern adviseur getoetst en bovendien voldeed het aan de voorwaarden van de van toepassing zijnde cao en de Arbeidstijdenwet. Geconcludeerd werd dat het beleidsdocument op redelijke wijze met inachtneming van een serieuze belangenafweging en in overleg met de werknemers tot stand was gekomen. Tevens werd gekeken naar de redelijkheid van het voorstel zelf. Volgens de rechter rechtvaardigde de aard van de gewijzigde omstandigheden de ingrijpendheid van het gedane voorstel. De alternatieven voor minder ingrijpende, zoals het inzetten van freelancers, roosterwijzigingen bleken niet mogelijk. De omroep heeft getracht zo veel mogelijk rekening te houden met de persoonlijke situatie, maar de omroep kon simpelweg niet voldoen aan alle persoonlijke wensen. Ten slotte is de positie van de werkneemster bij het ongewijzigd blijven van de werktijden beoordeeld. De rechter achtte het voorstel redelijk. De rechter begreep dat de wijziging een enorme impact had, met name in verband met de zorg voor haar kinderen, maar dit stond de redelijkheid van het voorstel niet in de weg. De werkneemster behield namelijk één vrije dag waarop ze naar therapie voor haar kinderen kon gaan. Daarnaast was de werkneemster niet de enige in haar team met de zorg voor kleine kinderen. De ondernemingsraad had bovendien samen met de Redactieraad besloten dat er geen uitzonderingen voor bepaalde groepen werden gemaakt. Het belang van de werkneemster was niet kleiner of groter dan van andere werknemers. Het voorstel kon dus van de werkneemster gevergd worden.<sup>165</sup>

Ook uit het tweede voorbeeld blijkt dat de persoonlijke situatie een wijziging niet in de weg kan staan. De werkneemster werkte sinds 1979 bij Axioncontinu in de functie van zorgassistent. Drie avonden in de week werkte zij van 18.00 uur tot 23.00 uur. De nieuwe leidinggevende stelde tijdens een teamoverleg voor om de werktijden van de werknemers die tussen 17.00 uur en 18.00 uur begonnen met hun dienst een uur te vervroegen. Dit werd vervolgens in een gesprek tussen de leidinggevende en de werkneemster besproken. De werktijden werden zonder instemming van de werkneemster vervroegd naar 15.45 uur. De werkneemster stapte naar de rechter. De rechter bekeek allereerst of de werktijden aangemerkt konden worden als een verworven recht. Enkel een brief van de vorige leidinggevende waarin de werktijden waren vastgelegd was onvoldoende. Daarnaast waren er geen schriftelijke afspraken over de werktijden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Toch was de rechter van mening dat de werktijden als verworven recht konden worden gezien, omdat de werkneemster al jaren volgens een vast rooster werkte. Om voornoemde reden zijn de werktijden deel gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst. Het maakte voor de beoordeling niets uit dat in een artikel van de van toepassing zijnde cao was opgenomen dat de werkgever de werktijden kon vaststellen. De rechter stelde ook vast dat geen eenzijdig wijzigingsbeding was overeengekomen. Bij de belangenafweging werd aangevoerd dat er sprake was van gewijzigde omstandigheden op het werk. Axioncontinu stelde namelijk dat de financiering binnen de verpleeghuiszorg zodanig was gewijzigd dat er geen inefficiënte uren meer gedraaid konden worden. De verdeling van het personeelsaanbod ten opzichte van de zorgvraag was niet optimaal. Om voornoemde reden was het instellen van een

---

<sup>165</sup> Rb. Midden-Nederland 16 september 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:4203.

gelijkmatige spreiding van medewerkers over de dagen noodzakelijk. De huidige werktijden van de werkneemster waren niet in overeenstemming met de behoefte van de bewoners. Tevens maakte de werkneemster met de door haar aangedragen oplossingen inzake creatiever inroosteren, niet voldoende aannemelijk dat de problemen van Axioncontinu hiermee zouden verdwijnen. De rechter oordeelde dat sprake was van gewijzigde omstandigheden die wijziging noodzakelijk maakten. De werkneemster voerde op haar beurt aan dat de werktijden praktisch niet uitvoerbaar waren, omdat ze haar zoon moest helpen met zijn schoolopdrachten. Zij vreesde dat hij anders zou ontsporen. De rechter was van mening dat er geen aanwijzingen waren om aan te nemen dat de zoon speciale begeleiding nog had. Hij zat immers in 3 VWO en tot op dat moment behaalde hij goede studieresultaten. Bovendien was de werkneemster geen alleenstaande moeder. Haar partner zou enkele taken kunnen overnemen. Geconcludeerd werd dat Axioncontinu voldoende had ondernomen om samen tot een oplossing te komen en daarnaast had Axioncontinu tijdig kenbaar gemaakt dat de wijziging in het verschiet lag. Tevens was een overgangsregeling ingesteld. Het gedane voorstel werd in het licht van alle omstandigheden redelijk geacht. Het belang van Axioncontinu moest prevaleren boven het belang van de werkneemster. Het voorstel kon van de werkneemster worden geveerd.<sup>166</sup>

Ten slotte is een andere uitspraak gevonden waarbij een nagenoeg vergelijkbare belangenafweging heeft plaatsgevonden. Om voornoemde reden wordt deze uitspraak niet uitgewerkt.<sup>167</sup> Kort samengevat; hoewel een privésituatie de wijziging op zichzelf niet in de weg kan staan, moet een werkgever wel laten zien dat hij de persoonlijke belangen meeweegt in zijn beslissing (dit is overigens ook verplicht op grond van artikel 4:1a Arbeidstijdenwet). Daarnaast moet de werkgever zich voldoende hebben ingezet om andere oplossingen te bedenken. Tevens draagt een overgangsregeling bij aan de redelijkheid van het voorstel.

#### **4.3.3 Collectieve eenzijdige wijziging met een wijzigingsbeding**

In één gevonden uitspraak is de belangenafweging bij een collectieve eenzijdige wijziging met een wijzigingsbeding weergegeven. In de betreffende zaak waren werknemers in dienst van Group 4 Securicor Aviation Security B.V. (hierna: G4S). Voornoemde organisatie is verantwoordelijk voor de beveiliging van de burgerluchtvaart op Schiphol. Van 1993 tot en met 2005 hanteerde G4S een systeem van vijf poules waarin werknemers met een gelijke functie werden ingedeeld voor de bepaling van de aanvangstijden van het werk. De werknemers waren allen werkzaam in poule 1 (00.00 uur en 07.00 uur). Voornoemde poule had variabele aanvangstijden, namelijk 02.30 uur, 05.15 uur en 04.45 uur. Wegens veranderende regelgeving, werd het systeem met vijf poules gewijzigd in een systeem met drie poules. De ondernemingsraad stemde in met de wijziging. Rekening houdend met de persoonlijke situatie van de werknemers, werd een overgangsregeling ingesteld. De werknemers waren het niet met de wijziging eens en stelden voor dat zij hun 'oude starttijden' zouden behouden. Het voorstel werd echter niet aanvaard. De werknemers stapten naar de rechter. Allereerst constateerde de rechter dat de werknemers vanaf hun indiensttreding telkens op dezelfde tijden werden ingeroosterd. De rechter was van oordeel dat de werktijden gekwalificeerd konden worden als een verworven recht. De rechter stelde vast dat in de van toepassing zijnde cao een wijzigingsbeding was opgenomen en de wijziging dus behandeld moest worden aan de hand van artikel 7:613 BW. Bij de belangenafweging voerde G4S aan dat als gevolg van de decentralisatie van de veiligheidscontroles, de vraag van Schiphol naar vroege diensten (tussen 02.00 uur en 05.00 uur) aanzienlijk was teruggelopen. Ook achtte de rechter het aannemelijk dat de vraag van Schiphol naar diensten in het algemeen sterk verminderde. Daarnaast stelde de rechter vast dat het maken van planningen lastiger

<sup>166</sup> Rb. Utrecht 27 april 2011, ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ3288.

<sup>167</sup> Rb. Maastricht 28 mei 2009, ECLI:NL:RBMAA:2009:BI8757.

werd, omdat de inzet van de werknemers diende te worden afgestemd op het aantal vluchtbewegingen. Ten slotte was het zeer aannemelijk dat Schiphol, gezien de door de verscherpte beveiligingseisen toenemende kosten, een hoge druk legde op G4S om haar medewerkers zo efficiënt mogelijk in te zetten. De druk werd bovendien versterkt door de hete adem van de concurrentie. De beweegredenen om het rooster te wijzigen, waren voor de rechter voldoende duidelijk. Daarnaast bepaalde de rechter dat het onwenselijk was om alleen voor deze werknemers en niet voor de andere 900 collega's een afwijkende roosterstructuur in stand te houden of te creëren. Het was namelijk van belang dat met de nieuwe eenduidige roosterstructuur de gelijkheid van de werknemers onderling gewaarborgd werd, ook wat betreft het recht op een toeslag wegens vroege diensten. Tevens moesten de roosters aansluiten op de Arbeidstijdenwet. G4S heeft het voorstel van de werknemers op goede gronden verworpen. Het voorstel zou immers tot rechtsongelijkheid leiden. Het argument van de werknemers dat uit het langdurig hanteren van de overgangsregeling bleek dat de 'oude werktijden' in stand konden blijven, werd ontkracht. G4S heeft immers aangetoond dat het hanteren van de oude tijden financieel en organisatorisch onhaalbaar was. De werkgever had dus een voldoende zwaarwegend belang. De werknemers voerden vervolgens aan dat zij hun leven op de 'oude werktijden' hadden aangepast. De rechter was echter van mening dat vooropgesteld moest worden dat de werknemers er zelf voor hadden gekozen werkzaam te zijn in een dynamische en veranderingsgevoelige omgeving. Van de werknemers kon dus een zekere flexibiliteit worden verwacht. De bezwaren van de werknemers omtrent de invloed van de wijzigingen op het privéleven, waren (hoe reëel ook) in hun algemeenheid niet onoverkomelijk. De werknemers hadden namelijk een jaar de tijd om hun privéleven aan de wijziging aan te passen. Bovendien was er maar één uur verschil ten opzichte van het oude rooster. Voor werknemers die konden aantonen dat de wijziging daadwerkelijk onhaalbaar was, had G4S een commissie in het leven geroepen. Deze commissie onderzocht mogelijke oplossingen. De rechter concludeerde dat de werkgever een zodanig zwaar belang had dat de belangen van de werknemers naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moesten wijken.<sup>168</sup>

#### **4.3.4 Collectieve eenzijdige wijziging zonder een wijzigingsbeding**

De laatste uitspraak laat de belangenafweging bij een collectieve eenzijdige wijziging zonder een eenzijdig wijzigingsbeding zien. In desbetreffende situatie werkte de werkneemster sinds 1 april 2002 bij de Stichting Van Foreest (verder: de Stichting). Ze werkte gemiddeld 21 uur per week verspreid over drie dagen van 08.30 tot 15.00 uur. Tevens werkte ze eens per vier weken in het weekend. De Stichting wilde overgaan tot wijziging van de werktijden. De wijziging werd goedgekeurd door de ondernemingsraad. Op 18 januari 2004 werd de werkneemster per brief geïnformeerd over de wijziging. Alle werknemers werden voortaan volgens een wisselend rooster ingezet. Volgens de Stichting had de werkneemster verschillende oproepen om het rooster te bespreken genegeerd. Uiteindelijk vond een overleg plaats, maar de Stichting was van mening dat de werkneemster zich halsstarrig en onwrikbaar opstelde. De Stichting was het vertrouwen in de werkneemster verloren. De werkneemster wilde echter wegens haar privésituatie (haar kind had verlatingsangst) niet op onregelmatige tijden worden ingezet. Een eerder voorstel van de werkneemster om haar weer terug te plaatsen in de functie van secretaresse, werd niet in behandeling genomen. Vanuit organisatorisch perspectief kon de Stichting niet akkoord gaan met de wensen van de werkneemster. Uiteindelijk was er geen andere mogelijkheid dan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De zaak kwam voor bij de rechter. De Stichting voerde aan dat de werktijden niet gekwalificeerd konden worden als arbeidsvoorwaarden. Daarnaast werd gesteld dat de enkele verwijzing van de werkneemster naar haar privésituatie, geen reden was om haar uit te zonderen van de voor alle werknemers geldende roosterwijziging. De rechter constateerde dat de werktijden mondeling waren overeengekomen. Er werd bij het maken van de afspraken,

---

<sup>168</sup> Rb. Haarlem 31 januari 2007, ECLI:NL:RBHAA:2007:AZ7818.

rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werkneemster. De werkneemster had tijdens haar sollicitatiegesprek namelijk kenbaar gemaakt dat ze op vaste tijden wilde werken, omdat ze als alleenstaande moeder de volledige zorg had over haar zoon. Desalniettemin stemde de werkneemster in 2002 in met een voorstel om voortaan eerder te beginnen. De rechter oordeelde dat sprake was van een verworven recht, omdat de werkneemster van december 2002 tot 27 december 2006 volgens een vast dienstrooster heeft gewerkt. De rechter stelde vervolgens vast dat geen wijzigingsbeding was overeengekomen en dat het een wijziging van een collectieve regeling betrof (namelijk de werktijdenregeling). De eenzijdige wijziging moest om voornoemde reden beoordeeld worden aan de hand van artikel 6:248 lid 2 BW (partijen zijn gebonden aan de gemaakte afspraken tenzij dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn). De rechter oordeelde dat de Stichting onvoldoende heeft weersproken dat de belangen van de werkneemster door de voorgestelde wijziging van de werktijden werden geschaad. De stichting voerde louter aan dat het voor hen belangrijk was werknemers flexibel in te zetten, dat de ondernemingsraad had ingestemd met het voorstel en dat alle werknemers (werkneemster uitgezonderd) hadden ingestemd met de roosterwijziging. Daarnaast baseerde de Stichting het argument dat ze het vertrouwen waren kwijtgeraakt, enkel op het gegeven dat de werkneemster niet wilde instemmen met het voorstel. De rechter concludeerde dat de Stichting een grote organisatie betrof die de afgesproken inzet van de werkneemster zonder noemenswaardige moeite moest kunnen opvangen. Bovendien heeft de werkneemster altijd goed gefunctioneerd, hetgeen niet is weersproken door de Stichting. De Stichting had wel meerdere voorstellen gedaan, maar deze kwamen telkens op hetzelfde neer. Ten slotte werd niet ingegaan op het voorstel van de werkneemster om haar in een andere functie te werk te stellen. De rechter stelde vast dat geen sprake was van een zodanige verandering in de omstandigheden dat de dienstbetrekking billijkheidshalve moest eindigen.<sup>169</sup>

#### **4.3.5 Verbod op werktijdverkorting**

Artikel 8 lid 1 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 verbiedt de werkgever eenzijdig de werktijden te verminderen indien er minder werk is. Het verbod beoogt te voorkomen dat de werknemer minder wordt ingepland in plaats van dat een ontslagvergunning wordt aangevraagd. De werkgever kan als er sprake is van buitengewone omstandigheden wel ontheffing vragen aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.<sup>170</sup>

#### **4.4 Wijzigen van werkplek**

In onderhavige paragraaf wordt de mogelijkheid tot het wijzigen van de werkplek onderzocht. Aan de hand van literatuur, artikelen en jurisprudentie zal getracht worden richtlijnen te geven als het gaat om wijzigen van de werkplek na een contractswisseling. Vaak wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld op welke locatie(s) een werknemer wordt ingezet. In een cao of een collectieve regeling kunnen ook artikelen zijn opgenomen over de werkplek, maar meestal wordt dan slechts ingegaan op het begrip 'de werkplek'. Het maken van afspraken over de werkplek op collectief niveau is immers ook een zeer lastige klus. Gezien het voornoemde, wordt in de onderhavige paragraaf enkel ingegaan op de belangenafweging bij een individuele eenzijdige wijziging. Ten slotte is ervoor gekozen (gezien de probleembeschrijving) om enkel de aandacht te leggen op jurisprudentie waarbij de werkplek is gewijzigd omdat de werkgever te kampen had met bedrijfseconomische of organisatorische redenen. Een werkplekwijziging kan namelijk ook worden doorgevoerd als er bijvoorbeeld sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, maar de belangenafweging kan afwijken waardoor de jurisprudentie niet toepasbaar is.

<sup>169</sup> Rb. 's-Gravenhage 1 maart 2007, ECLI:NL:RBSGR:2007:BA3847.

<sup>170</sup> 'Wat is werktijdverkorting?', *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, [cao.minszw.nl](http://cao.minszw.nl) (klik op: onderwerpen en klik op: werktijdverkorting en klik op: wat is werktijdverkorting?).

#### 4.4.1 Arbeidsvoorwaarde of instructierecht?

Sommige auteurs stellen dat de werkgever op grond van het instructierecht voorschriften mag geven over de plaats van de werkplek.<sup>171</sup> Deze stelling kan onderbouwd worden met een arrest. In het betreffende arrest is wel bepaald dat het voorschrift moet voldoen aan de eisen van het goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW).<sup>172</sup> Anderen daarentegen zijn van mening dat de werkplek als arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt, omdat een werkgever op grond van artikel 7:655 lid 1 sub b BW verplicht is de werkplek op te nemen in de arbeidsovereenkomst.<sup>173</sup> Kortom, er is geen eenduidige lijn te trekken. [Mijn inziens kan (indien geen schriftelijke afspraken zijn gemaakt) sprake zijn van een arbeidsvoorwaarde als een werknemer al gedurende een zekere tijd op dezelfde plaats werkt.]

#### 4.4.2 Individuele eenzijdige wijziging

Om de belangenafweging bij wijziging van de werkplek te verduidelijken, wordt een uitspraak gebruikt waarbij de werkplek wegens bedrijfseconomische redenen werd gewijzigd. In de desbetreffende situatie meldde de werkneemster zich op 29 januari 2009 ziek. Enkele dagen later was zij weer beter. Bij brief van 30 maart 2009 schreef de werkgever aan de werkneemster dat de werkplek per 20 april 2009 zou wijzigen. Hij meende dit te moeten doen omdat hij de verwachting had dat ten gevolge van financieel-economische marktomstandigheden de omzet van de vestiging substantieel lager zou zijn dan in het voorgaande jaar. De organisatie was om voornoemde reden genoodzaakt alle beschikbare medewerkers zo optimaal mogelijk in te delen voor wat betreft hun werkplekken. Daarnaast bestond op dat moment tevens een meningsverschil tussen de werkneemster en verschillende collega's. De werkneemster meldde zich op 14 april 2009 weer ziek. Op 8 juli 2009 ging zij weer op arbeidstherapeutische basis aan de slag. De werkneemster was het echter niet eens met de werkplekwijziging, omdat zij van mening was dat de werkgever geen steekhoudende argumenten aanvoerde. De werkneemster twijfelde aan de aangevoerde reden dat de noodzaak van de overplaatsing was gelegen in bedrijfseconomische redenen. Daarnaast hield de wijziging volgens de werkneemster enkel verband met het feit dat zij met haar werkgever een discussie over de hoogte van het salaris was begonnen en zij niet inging op het voorstel (van 29 januari 2009) van de werkgever om de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. De overplaatsing was, kort gezegd, pesterij. De werkgever sprak dit tegen, omdat hij van mening was dat een wijziging van de werkplek wegens bedrijfseconomische omstandigheden noodzakelijk was. Bovendien werd de werkneemster door de overplaatsing nauwelijks in haar belangen geschaad en moest zij haar werk doen op plaatsen waar behoefte was aan haar arbeidsinzet. Op de oorspronkelijke locatie was sprake van een teruggelopen omzet. De zaak werd voorgelegd aan de rechter. De rechter constateerde dat in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst de plaats van de werkplek was opgenomen. Om die reden werd de werkplek als een arbeidsvoorwaarde aangemerkt. De rechter toetste de voorwaarden van artikel 7:611 BW. De werkgever had enkel een 'mededeling' gedaan en is niet met de werkneemster in gesprek gegaan over oplossingen (wat volgens de rechter wel raadzaam is). Dit betekende echter niet dat de werkneemster niet gehouden was op een andere locatie te werken. De werkgever voerde aan dat door de verminderde omzet van 20% en de tegenvallende bedrijfsresultaten (verlies van 7 miljoen) al 300 van de 1700 medewerkers waren afgevloeid. De rechter wilde aannemen dat de bedrijfsresultaten van de werkgever onder druk staan vanwege de economische crisis, maar was er niet van overtuigd dat de werkgever aanleiding heeft kunnen vinden om de werkneemster over te plaatsen. De resultaten van de vestiging lieten geen zodanig sterke afname zien dat de arbeidsinzet van de werkneemster overbodig was geworden. De overtuiging van de rechter werd versterkt door een e-mail

---

<sup>171</sup> Rapport 'het nieuwe werken', p. 13.

<sup>172</sup> Hof Arnhem 22 maart 2011, ECLI:NL:GHARN:2011:BP8529.

<sup>173</sup> Schop 2007, p. 8.

die een dag na de ziekmelding van de werkneemster werd verstuurd. In de e-mail was weergegeven dat er zo snel mogelijk een vervangster moest worden ingezet. Tevens woog de rechter de discussie mee die tussen werkneemster en collega's had plaatsgevonden. Deze discussie had niet tot gevolg dat overplaatsing noodzakelijk was. De stelling van de werkgever dat de werkneemster matig functioneerde werd ook bestreden, omdat de werkgever onvoldoende argumenten had aangevoerd. Ten slotte kon in redelijkheid niet van de werkneemster worden verlangd de reiskosten te voldoen. Het zou redelijk zijn geweest als de werkgever had aangeboden de reiskosten een zekere tijd voor 100% te vergoeden. De werkneemster was niet aan de overplaatsing gebonden.<sup>174</sup>

#### *Geen vaste werkplek opgenomen in arbeidsovereenkomst*

Indien in een arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werknemer op meerdere plaatsen kan worden ingezet, wordt een zekere flexibiliteit verwacht. Dit werd duidelijk in een arrest waarbij de werknemer werkte voor een beveiligingsorganisatie. Drie dagen in de week was hij inzetbaar voor werkzaamheden in de penitentiaire inrichting (verder te noemen: P.I.) Overamstel (ook wel: Bijlmerbajes). Tevens was de werknemer inzetbaar op andere projecten waar het beveiligingsbedrijf actief was. Op een zeker moment werd de overeenkomst tussen het beveiligingsbedrijf en de P.I. stopgezet. Om voornoemde reden kon de werknemer niet meer op de P.I. worden ingezet. De werknemer weigerde vervolgens werkzaamheden op evenementen te verrichten. De Hoge Raad heeft gekeken of het Gerechtshof juist heeft geoordeeld over de vraag of de werknemer de werkzaamheden kon weigeren. De werknemer stelde dat hij niet gehouden was beveiligingswerkzaamheden uit te voeren omdat hij was aangenomen voor een 'vast object'. Het Gerechtshof heeft deze stelling verworpen, omdat van de werknemer in redelijkheid kon worden verwacht dat hij op evenementen beveiligingswerkzaamheden zou verrichten. Het stond immers vast dat het beveiligingsbedrijf de werknemer niet meer op de P.I. kon inzetten. Daarnaast oordeelde het Gerechtshof dat de prioriteit in eerste instantie inderdaad bij de P.I. lag, maar daarnaast was tussen partijen overeengekomen dat de werknemer tevens (indien nodig) werkzaamheden op andere objecten zou verrichten. Volgens het Gerechtshof impliceerde de afspraak omtrent de inzetbaarheid van de werknemer dat van hem bij het wegvallen van de daarin vermelde werkzaamheden bij de P.I., enige flexibiliteit kon worden verwacht met betrekking tot het werken bij evenementen. De Hoge Raad was het eens met de stelling van het Gerechtshof.<sup>175</sup>

#### *Maximale reistijd*

Een werkplekwijziging kan een toename van de reistijd met zich meebrengen. Over het algemeen wordt een reistijd van anderhalf uur per enkele reis redelijk geacht.<sup>176</sup> Bij een langere reistijd is soms verhuizing noodzakelijk. Het zal dan van allerlei omstandigheden afhangen, waaronder de inhoud van de functie en de persoonlijke omstandigheden, of een dergelijke vergaande mobiliteit verlangd kan worden.<sup>177</sup> De redelijkheid van het voorstel kan vergroot worden door de extra reistijd te beschouwen als werktijd of door het aanbieden van compensatie.<sup>178</sup> Dit blijkt bijvoorbeeld uit de hieronder weergegeven uitspraken.

#### *Compensatie: reiskostenvergoeding*

In de desbetreffende situatie, was sprake van een organisatie met meerdere vestigingen. In de arbeidsovereenkomst van de werkneemster was opgenomen dat zij bereid was tot

<sup>174</sup> Rb. Zwolle-Lelystad 7 september 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BJ9166.

<sup>175</sup> HR 8 oktober 2010, ECLI:NL:PHR:2010:BN6131.

<sup>176</sup> 'Mag mijn werkgever mij zomaar overplaatsen?', DAS, [www.das.nl](http://www.das.nl) (zoek en klik op: mag mijn werkgever mij zomaar overplaatsen?).

<sup>177</sup> Rb. Amsterdam 11 augustus 2011, ECLI:RBAMS:2011:BT2792.

<sup>178</sup> A. Doornbos 'Wijziging standplaats en/of gedwongen overplaatsing', *Hanze Advocaat*, [hanzeadvocaat.nl](http://hanzeadvocaat.nl) (klik op: nieuws en klik op: tabblad 3 en klik op: wijziging standplaats en/of gedwongen overplaatsing).

regionale mobiliteit en inzetbaarheid of werkplekwijziging binnen een redelijke woon-werkafstand. In het Regelingenboek van de organisatie was beschreven dat de reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer gemaximeerd zou worden op 30 kilometer voor een enkele reis. Tevens bevatte het Regelingenboek een mobiliteitsregeling. Deze regeling zag toe op een vergoeding voor de extra reiskosten en reistijd voor werknemers die tijdelijk (maximaal drie maanden) op een andere dan hun gebruikelijke werkplek werkzaamheden uitvoerden. De werkneemster werkte op een locatie in Deventer. Wegens een aanzienlijke omzetsdaling op de locatie (en het gebied rondom de locatie in Deventer), was er geen behoefte aan de werkzaamheden van de werkneemster. Om voornoemde reden werd zij permanent overgeplaatst naar Almere. Tussen de partijen bestond geen discussie over het feit dat de werkneemster was aangewezen op haar auto en dat een enkele reis 86,2 kilometer bedroeg. Het probleem was echter dat de mobiliteitsregeling niet toezag op een permanente overplaatsing. De rechter oordeelde dat gelet op de benzineprijzen en de omvang van het salaris van de werkneemster het gaat om extra kosten van betekenis. Geconcludeerd werd dat van een goed werkgever in een dergelijke situatie, waarin de reden voor een werkplekwijziging in zijn risicosfeer ligt (zoals bij bedrijfseconomische redenen het geval is), enig flankerend beleid mag worden verwacht om de nadelige gevolgen voor de werkneemster in ieder geval gedurende enige tijd te verzachten.<sup>179</sup>

In een andere situatie had de werknemer een werkplek in Houten. De werkgever wilde de werknemer overplaatsen naar Schiphol. Dit hield voor de werknemer in dat hij per dag 75 kilometer (heen en terug) extra moest reizen. De werknemer heeft zich hiertoe bereid verklaard, maar stelde vervolgens wel als eis dat hij een auto van de zaak wilde. De werkgever stemde toe en hij stelde drie maanden een auto ter beschikking. Daarnaast stelde de werkgever voor dat de werknemer ook kon kiezen om met eigen vervoer te reizen. Openbaar vervoer werd geheel vergoed en indien de werknemer besloot om met de eigen auto te reizen kende de werkgever een netto bedrag van €200,- per maand toe. De werkgever ging over tot eenzijdige wijziging, maar de werknemer ging niet akkoord met het voorstel. In de individuele arbeidsovereenkomst was geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Het personeelsreglement bevatte wel een dergelijk beding, maar dat beding zag niet toe op wijziging van de werkplek (een wijzigingsbeding in een personeelsreglement is immers alleen van toepassing op de bepalingen die in de regeling staan en niet op individuele afspraken). De rechter toetste het voorstel aan artikel 7:611 BW. De werkgever heeft aangetoond dat de vestiging in Houten een omzetsdaling had van 30%. Een samenvoeging met de vestiging op Schiphol was dus noodzakelijk. Tevens oordeelde de rechter dat de kostenvergoeding redelijk was en dat niet van een werkgever verwacht kan worden dat hij de volledige meerkosten moest vergoeden. Het voorstel kon van de werknemer gevergd worden. De extra reistijd zou namelijk slechts 15 minuten per enkele reis bedragen.<sup>180</sup>

Ten slotte kan gesteld worden dat in tijden van financiële onzekerheid enige flexibiliteit van de werknemer verwacht mag worden. Zeker als de werkgever uit alle macht probeert continuering van zijn onderneming te bewerkstelligen.<sup>181</sup>

#### **4.5 Hoofdstuk samenvatting**

In beginsel is het niet toegestaan de arbeidsvoorwaarden van een werknemer te wijzigen, indien hij ten gevolge van een contractswisseling is overgenomen. De contractswisseling staat immers gelijk aan de overgang van onderneming. Desalniettemin heeft het Hof van Justitie besloten dat wijziging is toegestaan, indien het nationale recht het toestaat en de wijziging niet 'wegens' de overgang wordt doorgevoerd. Het Nederlandse recht staat

<sup>179</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden 22 januari 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:BY9355.

<sup>180</sup> 'Een eenzijdige wijziging', *PW De Gids* 4 september 2013, pwdegids.nl (zoek en klik op: een eenzijdige wijziging.)

<sup>181</sup> D.I.M.E. Hermans, 'Overplaatsing van een werknemer in het kader van een reorganisatie', *Banning Advocaten* 4 november 2009, [www.banning.nl](http://www.banning.nl) (zoek en klik op: overplaatsing van een werknemer in het kader van een reorganisatie).



allereerst toe dat een arbeidsovereenkomst gewijzigd mag worden op grond van tweezijdige wijziging. Dit houdt in dat beide partijen, de werknemer en de werkgever, akkoord gaan. Instemming mag overigens niet zomaar worden aangenomen. De werknemer moet duidelijk kenbaar hebben gemaakt dat hij instemming verleent. In het geval een werknemer niet instemt met het voorstel, kan de werkgever arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 7:611 BW, artikel 7:613 BW en artikel 6:248 lid 2 BW eenzijdig wijzigen. Het is niet duidelijk in welke situatie een wijziging wel of niet geoorloofd is, maar uit de jurisprudentie zijn wel een aantal beoordelingscriteria af te lezen die een werkgever kan gebruiken om de redelijkheid van zijn voorstel te vergroten. Vanzelfsprekend moet een werkgever zich houden aan de wet- en regelgeving, zoals de Arbeidstijdenwet. Daarnaast moet de werkgever met de werknemer in overleg gaan, waarbij hij laat zien dat een serieuze belangenafweging heeft plaatsgevonden. Bij wijziging van werktijden is het voornamelijk van belang dat de werkgever de persoonlijke omstandigheden heeft meegewogen. Het is ook raadzaam om een overgangsregeling te treffen. Tevens moet de werkgever minder ingrijpende oplossingen serieus overwegen. Indien de wijziging in grotere organisaties wordt doorgevoerd, zal eerder worden aangenomen dat een organisatie de inzet van een medewerker zonder noemenswaardige moeite moet kunnen opvangen. Ten slotte wordt van werknemers die ervoor hebben gekozen om in een dynamische omgeving te werken een zekere flexibiliteit verwacht. Bij wijziging van de werkplaats is het met name van belang dat gekeken wordt naar de toename van de reistijd. Een enkele reis van anderhalf uur wordt redelijk geacht. De redelijkheid van het voorstel kan vergroot worden door het verstrekken van compensatie.

## **5. Conclusie en aanbevelingen**

---

Na 1 januari 2015 wordt de werknemersbescherming bij een contractswisseling uitgebreid. Dit betekent dat de flexibiliteit van een nieuwe werkgever wordt ingeperkt. Urenafbouw, functieverlaging en ontslag zijn namelijk niet meer mogelijk. Het wijzigen van de werktijden en de werkplek is echter een ander verhaal, omdat de CAO Contractcatering hier niet specifiek over spreekt. Het voornoemde heeft tot de volgende centrale vraag geleid:

*“Welke ruimte bieden de wet, de CAO voor de Contractcateringbranche en de Europese en Nederlandse jurisprudentie om na 1 januari 2015 alsnog gebruik te maken van de mogelijkheden tot ‘wijziging van werktijden’ of ‘herplaatsing op andere locaties binnen een organisatie’, indien werknemers ten gevolge van contractswisseling overgenomen moeten worden?”*

### **5.1 Conclusie**

Om een helder antwoord te kunnen formuleren is het antwoord op de centrale vraag in vier delen verdeeld. Allereerst wordt ingegaan op de vraag welke ruimte de CAO Contractcatering biedt. Vervolgens wordt onderzocht in hoeverre de Europese rechtspraak het wijzigen van arbeidsvoorwaarden toelaat. Het daaropvolgende onderdeel beschrijft in hoeverre de Nederlandse wet en de Nederlandse jurisprudentie een wijziging van arbeidsvoorwaarden toestaan. Ten slotte zal aan de hand van de Nederlandse jurisprudentie worden weergegeven welke beoordelingspunten de rechter gebruikt, indien hij moet vaststellen of het wijzigen van de werktijden of de werkplek geoorloofd is.

#### **5.1.1 Welke ruimte biedt de CAO voor de Contractcateringbranche?**

Een nieuwe werkgever heeft na 1 januari 2015 de verplichting alle betrokken werknemers over te nemen. Met een ‘betrokken werknemer’ wordt een werknemer bedoeld die ten tijde van de contractswisseling werkzaam is op de overgenomen locatie, door de contractswisseling al zijn werk verliest en onder de werkingssfeer van de CAO Contractcatering valt. Regiokrachten, stafmedewerkers en arbeidsongeschikte werknemers die als gevolg van hun ziekte niet meer ten behoeve van het betreffende contract werkzaam zullen zijn, worden uitgezonderd. Na 1 januari 2015 moeten de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers ongewijzigd door de nieuwe werkgever worden overgenomen. In de CAO Contractcatering is beschreven dat onder arbeidsvoorwaarden, onder andere, wordt verstaan: het geldende salaris, de anciënniteit, het aantal contractsuren, de pensioenaanspraken en aanspraken die de werknemer heeft verworven bij de oude werkgever en die afwijken van of uitstijgen boven de aanspraken die voortvloeien uit de cao. Er wordt niets gezegd over de werktijden of de werkplek. Om die reden is aan het Joost van Egmond van CNV Vakmensen, hij is namelijk betrokken geweest bij de totstandkoming van de CAO Contractcatering, gevraagd hoe hij denkt over het wijzigen van de werktijden of de werkplek. Joost van Egmond is van mening dat de werktijden en de werkplek altijd in goed overleg gewijzigd kunnen worden. Een nieuwe werkgever is na een aanbesteding namelijk vaak genoodzaakt de bedrijfsvoering aan te passen. Hij kan dan in overleg met de werknemers bekijken welke invulling wordt gegeven aan de werkplek of de werktijden. Het is altijd aan de individuele werknemer of hij hiermee akkoord gaat. Met het antwoord van Joost van Egmond in het achterhoofd is getracht in de (Europese) jurisprudentie en de wet, juridische verdieping te vinden. Deze verdieping is weergegeven in de volgende paragrafen.

#### **5.1.2 Welke ruimte biedt de Europese jurisprudentie?**

Uit de Richtlijn vloeit voort dat de volgende hoofdregel wordt aangehouden: ‘De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over’. Dit houdt in dat alle rechten en plichten moeten worden overgenomen en dat de nieuwe werkgever geen nieuwe arbeidsovereenkomst hoeft aan

te bieden. De overnameverplichting van de betrokken werknemers heeft immers ook geen waarde als de nieuwe of de oude werkgever de arbeidsovereenkomst voorafgaand of na afloop van de overname op een eenvoudige manier mag beëindigen of wijzigen. De werknemersbescherming die in onderhavig onderzoeksrapport onderzocht is, bestaat uit 'ontslagbescherming' en 'het behoud van rechten en plichten'.

#### *Ontslagbescherming*

Het kwam geregeld voor dat een nieuwe werkgever, omdat hij na een contractswisseling geen werk meer voor de werknemer had, overging tot ontslag. Na 1 januari 2015 zal een betrokken werknemer op grond van artikel 7:663 BW echter ontslagbescherming genieten. Hij mag niet 'wegens' een overgang van onderneming ontslagen worden. Een werkgever kan het ontslagverbod doorkruisen indien hij een ETO-reden (Economische, Technische of Organisatorische) heeft. In ieder afzonderlijk geval zal een nieuwe werkgever moeten aantonen dat hij met het ontslag van de werknemer bijvoorbeeld reorganisatie of faillissement kan voorkomen.

#### *Het behoud van rechten en plichten*

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat de bescherming van de werknemers van openbare orde is en dat de bepalingen in de Richtlijn (voornamelijk bescherming tegen ontslag) als dwingend moeten worden beschouwd. Om voornoemde reden mag niet in ongunstige zin van de arbeidsvoorwaarden worden afgeweken. Bovendien heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat een werknemer na een overgang van onderneming geen afstand mag doen van de rechten die hem door de dwingende bepalingen van de Richtlijn zijn toegekend. Zelfs niet als hij daar betere voorwaarden voor terugkrijgt en er in feite niet op achteruit gaat. Desalniettemin is bepaald dat in het geval *'het nationale recht het toelaat om in andere gevallen dan dat van overgang van onderneming de arbeidsverhouding in een voor de werknemers ongunstige zin te wijzigen, een dergelijke wijziging niet uit te sluiten is op de enkele grond dat de onderneming inmiddels is overgedragen en de overeenkomst met de nieuwe ondernemer is gesloten'*. Kortom, een wijziging is toegestaan als het nationale recht het toestaat. Aan de hiervoor genoemde 'escape' is echter een belangrijke uitzondering gesteld; het is namelijk verboden arbeidsvoorwaarden te wijzigen 'wegens' overgang van onderneming. Het enkel harmoniseren van arbeidsvoorwaarden (het gelijktrekken van arbeidsvoorwaarden van het oude en nieuwe personeel) is bijvoorbeeld onvoldoende om wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden te mogen doorvoeren. De nieuwe werkgever zal zijn voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden moeten onderbouwen met bijvoorbeeld financiële stukken, waaruit blijkt dat de werkgever met de wijziging tracht reorganisatie of faillissement te voorkomen.

#### **5.1.3 Welke ruimte bieden de wet en de Nederlandse jurisprudentie?**

Om de reden dat de Europese jurisprudentie wijziging van de arbeidsvoorwaarden toestaat als het nationale recht daar voorzieningen in heeft getroffen, zijn aan de hand van de wet en de Nederlandse jurisprudentie de wijzigingsmogelijkheden onderzocht.

##### *Instructierecht of arbeidsvoorwaarde?*

Ingevolge artikel 7:660 BW dient de werknemer zich te houden aan de door de werkgever opgelegde verplichtingen omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan de verplichtingen die strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming. De werkgever heeft bijvoorbeeld de bevoegdheid om voorschriften te geven over de rookplaats of de kleding. Dit wordt ook wel het 'instructierecht' genoemd. Op grond van het instructierecht heeft de werkgever echter niet de bevoegdheid om 'echte' arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Er is allereerst sprake van een 'arbeidsvoorwaarde' indien schriftelijke afspraken zijn gemaakt. Daarnaast kunnen arbeidsvoorwaarden ontstaan, indien gedurende een zekere tijd volgens een vaste gewoonte is gewerkt. Er is dan namelijk sprake van een verworven recht. Arbeidsvoorwaarden kunnen alleen op

grond van een tweezijdige wijziging of een eenzijdige wijziging gewijzigd worden.

#### *Tweezijdige wijziging*

Allereerst kan een werkgever van de arbeidsvoorwaarden afwijken indien zowel de werkgever als de werknemer instemming verlenen. Als de werknemer met een voorstel instemt, dan kan hij niet zomaar terugkomen op zijn besluit. De werkgever mag de werknemer niet dwingen om in te stemmen met het voorstel. Daarnaast mag een werkgever alleen op de instemming van de werknemer vertrouwen als hij duidelijk heeft uitgelegd dat de wijziging een verslechtering van arbeidsvoorwaarden zal inhouden en vervolgens op grond van verklaringen en de gedragingen van de werknemer mag aannemen dat de werknemer bewust met de wijziging instemt.

#### *Eenzijdig wijzigingsbeding*

Een werkgever heeft in beginsel ook geen instemming nodig indien een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, in een cao of in een andere collectieve regeling is opgenomen. De wettelijke grondslag van het eenzijdig wijzigingsbeding is neergelegd in artikel 7:613 BW. Het enkel opnemen van een eenzijdig wijzigingsbeding is echter niet genoeg. De werkgever zal namelijk een zwaarwichtig belang moeten hebben. Hiermee wordt bedoeld dat het geschade belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Ten slotte ziet een wijzigingsbeding 'veeleer' toe op collectieve regelingen. Dit betekent echter niet dat het beding niet in individuele arbeidsovereenkomsten kan worden opgenomen.

#### *Artikel 7:611 BW individuele eenzijdige wijziging*

De werkgever en de werknemer zijn gehouden zich als een goed werkgever en goed werknemer te gedragen. Het arrest 'Van der Lely/Taxi Hofman' is zeer belangrijk geweest voor de vraag hoe de individuele eenzijdige wijziging moet verlopen. Uit het arrest volgt dat een werkgever een redelijk voorstel moet doen dat verband houdt met de gewijzigde omstandigheden. Daarnaast moet het voorstel van de werknemer gevergd kunnen worden. De rechter heeft in het arrest 'Stoof/Mammoet' aan de vereisten toegevoegd dat de werkgever '*aanleiding heeft moeten vinden in het doen van een voorstel*' en daarnaast '*moet het door hem gedane voorstel redelijk zijn*'. Om dat te kunnen beoordelen moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en de ingrijpendheid van het gedane voorstel, het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming, maar ook de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en zijn belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. Ten slotte moet onderzocht worden of aanvaarding van het door de werkgever redelijke gedane voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden.

#### *Artikel 7:613 BW Collectieve eenzijdige wijziging met een wijzigingsbeding*

Zoals eerder beschreven kan een eenzijdig wijzigingsbeding zijn opgenomen in een collectieve regeling. Indien een wijzigingsbeding is opgenomen moet allereerst worden beoordeeld of de werkgever een zwaarwichtig belang heeft. Bij de beoordeling moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen. Slechte economische resultaten of organisatorische redenen, kunnen bijvoorbeeld aan de wijziging ten grondslag liggen waardoor het belang van de werknemer moet wijken. Indien overeenstemming met de ondernemingsraad (of vakbonden) over de wijziging is bereikt, zal eerder worden aangenomen dat sprake is van een zwaarwichtig belang. Naast het zwaarwichtig belang, wordt ook gekeken naar de redelijkheid en billijkheid.

#### *Artikel 6:248 lid 2 BW Collectieve eenzijdige wijziging zonder wijzigingsbeding*

De toetsingsmaatstaf van artikel 6:248 lid 2 BW wordt als de meest zware vorm beschouwd. Een wijziging mag alleen worden doorgevoerd indien het handhaven van de bestaande situatie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou

zijn. De Hoge Raad heeft als richtlijn gegeven dat zeer terughoudend met de toets moet worden omgegaan.

#### **5.1.4 Beoordelingspunten bij de belangenafweging**

Uiteindelijk is dus gebleken dat allereerst op grond van tweezijdige wijziging een arbeidsvoorwaarde gewijzigd kan worden. In het geval een werknemer niet instemt, kan een werkgever op grond van artikel 7:611 BW, artikel 7:613 BW en artikel 6:248 lid 2 BW onder voorwaarden toch eenzijdig een wijziging doorvoeren. Uit het onderzoek is gebleken dat geen eenduidig antwoord gegeven kan worden op de vraag wanneer een eenzijdige wijziging van de werktijden of de werkplaats geoorloofd is. In ieder geval zal de werkgever moeten aantonen dat hij voldoende redenen heeft (een aanleiding heeft) om de wijziging door te voeren. De werkgever kan bijvoorbeeld genoodzaakt zijn om de werknemers (wegens bezuinigingen) efficiënter in te zetten. Maar per geval zullen andere omstandigheden gelden, waardoor iedere keer een unieke belangenafweging plaatsvindt. Desalniettemin zijn er een aantal beoordelingscriteria gevonden die de redelijkheid van het voorstel kunnen vergroten.

#### **Wijzigen werktijden**

Allereerst moet worden vastgesteld of de werktijden aangemerkt kunnen worden als arbeidsvoorwaarden. De werkgever heeft de bevoegdheid om voorschriften over de werktijden te geven. In dat geval kan de werkgever de werktijden gemakkelijk eenzijdig wijzigen. Dit is anders in het geval er schriftelijke afspraken zijn gemaakt of indien de werknemer al jarenlang volgens een vast rooster werkt en dus een verworven recht heeft opgebouwd.

#### *Beoordelingscriteria collectieve en individuele wijziging van de werktijden*

Bij individuele en collectieve roosterwijzigingen worden over het algemeen dezelfde beoordelingscriteria gebruikt. Voordat een werkgever de wijziging wil doorvoeren, moet hij in overleg treden met de werknemer. Het is raadzaam dat hij bij de belangenafweging de onderstaande criteria gebruikt.

- Een wijziging van het rooster, mag geen eenzijdige wijziging van de contracturen van de werknemer tot gevolg hebben;
- De werkgever zal de persoonlijke situatie van de werknemer bij zijn beslissing moeten betrekken. De privéomstandigheden (waaronder het ouderschap) van de werknemer zullen echter slechts bij uitzondering een gegronde reden zijn om een redelijk voorstel te weigeren;
- Kleine verschillen in het rooster, bijvoorbeeld slechts een uur verschil, zullen over het algemeen sneller redelijk worden gevonden;
- De werkgever is niet verplicht een overgangsregeling te treffen, maar dit zal wel bijdragen aan de redelijkheid van het voorstel;
- De werkgever moet andere oplossingen en voorstellen van werknemers waarbij zij minder ingrijpende maatregelen voordragen, serieus overwegen;
- Van werknemers die er zelf voor hebben gekozen werkzaamheden te verrichten in een dynamische en veranderingsgevoelige omgeving, zoals beveiliging [of contractcatering], kan een zekere flexibiliteit worden verlangd;
- Een grotere organisatie kan meer klappen opvangen en zal eerder zonder noemenswaardige moeite de afgesproken inzet van een werknemer moeten kunnen opvangen;

#### **Wijzigen werkplek**

Ook bij het wijzigen van de werkplek geldt dat allereerst moet worden gekeken of sprake is van een voorschrift of een arbeidsvoorwaarde. Er is geen eenduidig antwoord te geven op de vraag wanneer sprake is van een arbeidsvoorwaarde, omdat sommigen van mening zijn dat het aanwijzen van de werkplek onder het instructierecht kan vallen. Anderen stellen dat de plaats werkplek op grond van 7:655 lid 1 sub b BW moet worden

opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst en dus moet worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde. Het is aannemelijk dat, in het geval geen schriftelijke afspraken zijn gemaakt, een verworven recht kan zijn ontstaan indien de werknemer gedurende een zekere tijd op een vaste locatie staat.

#### *Beoordelingscriteria individuele wijziging van de werkplek*

De gevonden beoordelingspunten hebben betrekking op de individuele eenzijdige wijziging. Ook bij het wijzigen van de werkplek geldt dat het verstandig is om voorafgaand aan de wijziging met de werknemer in overleg te treden. De werkgever kan de onderstaande criteria gebruiken.

- Indien schriftelijk is afgesproken dat de werknemer op meerdere plekken kan worden ingezet, wordt een zekere flexibiliteit verwacht;
- Een toename van de reistijd van anderhalf uur per enkele reis wordt redelijk geacht;
- Indien de werkgever bij een toename in de reistijd compensatie aanbiedt, zal dit meewegen in de redelijkheid van het voorstel. De werkgever kan de extra reistijd compenseren door een reiskostenvergoeding te betalen of de extra reistijd te beschouwen als werktijd.

#### **Resumerend**

Indien een werkgever uit alle macht probeert de continuering van zijn organisatie te bewerkstelligen, mag van een werknemer enige flexibiliteit verwacht worden. De werkgever zal echter in elk geval de wijzigingen in goed overleg moeten doorvoeren. Hij moet aantonen dat hij met de wijzigingsmiddelen grotere rampen probeert te voorkomen.

#### **5.2 Aanbevelingen**

Op grond van de onderzoeksresultaten kunnen niet veel aanbevelingen worden gegeven. Het is na 1 januari 2015 namelijk nog steeds mogelijk om de werktijden en de werkplek te wijzigen. Hieronder zijn twee adviezen uitgezet.

##### *Het beleid omtrent het wijzigen van arbeidsvoorwaarden voortzetten*

Het huidige beleid van Appèl omtrent het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, strookt met de gevonden onderzoeksresultaten. In de toekomst zullen wellicht meer discussies ontstaan over de vraag of een wijziging geoorloofd is. In de CAO Contractcatering is immers niet meer specifiek weergegeven dat een arbeidsvoorwaarde gewijzigd mag worden. Om die reden benadruk ik dat het bij een wijziging van een arbeidsvoorwaarde (en mijns inziens ook bij een wijziging van een voorschrift) zeer belangrijk is om goed overleg te voeren met de werknemer. Tijdens het overleg moet Appèl duidelijk laten zien, dat een serieuze belangenafweging plaatsvindt. Om de redelijkheid van het voorstel te vergroten, kunnen de beoordelingscriteria van de voornoemde paragraaf worden gebruikt. Appèl kan op die manier eerder op begrip rekenen. Dit komt uiteindelijk ook het enthousiasme, de motivatie en de prestaties van de werknemer ten goede.

##### *Opnieuw opstellen van de arbeidsovereenkomsten*

Bij een overgang van onderneming, gaan de arbeidsovereenkomsten van rechtswege over. Uit de interviews blijkt dat Appèl nieuwe arbeidsovereenkomsten opstelt. Binnen een aantal dagen na het overnamegesprek worden de arbeidsovereenkomsten verstuurd. Hoewel het opnieuw overeenkomen van arbeidsovereenkomsten niet noodzakelijk is, biedt het de werknemers toch enige vorm van zekerheid. Ik adviseer dan ook om hiermee door te blijven gaan. Wellicht ten overvloede geef ik aan dat de arbeidsvoorwaarden in beginsel gelijk moeten blijven.

## **Evaluatie**

In de onderhavige paragraaf wordt de ontwikkeling van het totale proces, waaronder het opstellen van het onderzoeksplan en de uitwerking van het onderzoeksrapport, besproken. Daarnaast worden de onderzoeksresultaten geëvalueerd.

Voorafgaand aan het schrijven van het onderzoeksrapport is een onderzoeksplan opgesteld. Het schrijven van het onderzoeksplan heeft enige tijd geduurd. Zo moesten de probleembeschrijving, de centrale vraag en de doelstelling enkele malen worden aangepast. Tevens werd het advies gegeven om gedetailleerd te beschrijven op welke manier en met welke middelen antwoord gegeven kon worden op de (sub)deelvragen. Het onderzoeksplan was daarom zeer uitgebreid, maar het heeft uiteindelijk wel enorm geholpen om het onderzoek goed vorm te kunnen geven. De deelvragen werden één voor één uitgewerkt. Op die manier ontstond een logische opbouw van het onderzoeksrapport.

Na 1 januari 2015 wordt een contractswisseling te allen tijde aangemerkt als een overgang van de onderneming en dat betekent dat alle arbeidsvoorwaarden ongewijzigd overgenomen moeten worden. Appèl heeft de vraag gesteld of het na 1 januari 2015 nog steeds mogelijk is om de werkplek en de werktijden te wijzigen. Uit het onderzoeksrapport blijkt dat arbeidsvoorwaarden na een overgang van onderneming gewijzigd kunnen worden, indien het nationale recht het toestaat. Indien Appèl voornemens is de werktijden of werkplek te wijzigen, moet allereerst onderzocht worden of sprake is van een arbeidsvoorwaarde of een voorschrift. Als eenmaal vaststaat dat sprake is van een arbeidsvoorwaarde, dan kan op grond van een tweezijdige wijziging of op grond van artikel 7:611 BW, artikel 7:613 BW of artikel 6:248 lid 2 BW een wijziging worden doorgevoerd. Er kan geen eenduidig antwoord worden gegeven op de vraag wanneer een wijziging geoorloofd is, omdat de beoordeling verschilt per individueel geval. Aan de hand van de jurisprudentie zijn wel een aantal punten opgesomd die Appèl kan gebruiken om de redelijkheid van een wijzigingsvoorstel te vergroten.

## **Bronnenlijst**

---

### **Boeken**

#### **Beltzer 2008**

R.M. Beltzer, *Overgang van onderneming in de private en publieke sector*, Deventer: Kluwer 2008.

#### **Bungener 2008**

A.F. Bungener, *Het wijzigen van de arbeidsovereenkomst in vermogensrechtelijk perspectief*, Deventer: Kluwer 2008.

#### **Schop 2007**

E. Schop, *Wijzigen van arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder pensioen*, Deventer: Kluwer 2007.

#### **Van Vliet & Filippo 2012**

E. van Vliet & B. Filippo, *Arbeidsrecht & Reorganisatie*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2012.

### **Jurisprudentie**

#### **Hof van Justitie van de Europese Unie**

HvJ EG 7 februari 1985, C-186/83 (Botzen).  
HvJ EG 11 juli 1985, C/105-84 (Mikkelsen/Danmols Inventar).  
HvJ EG 18 maart 1986, C-24/85, NJ 1987, 502 (Spijkers/Benedik).  
HvJ EG 10 februari 1988, C-324/86 (Daddy's Dance Hall).  
HvJ EG 19 mei 1992, C29/91, 476 (Sophia Redmond Stichting/Stichting Sigma)  
HvJ EG 12 november 1992, C-209/91 (Watson Rask).  
HvJ EG 14 april 1994, C-392/92 (Schmidt).  
HvJ EG 19 september 1995, C-48/94, NJ 1996, 520 (Rygaard/Strø Mølle Akustik).  
HvJ EG 11 maart 1997, C-13/95 (Süzen).  
HvJ EG 25 januari 2001, C-172/99 (Finse Busmaatschappijen).  
HvJ EG 6 november 2003, C-340/01 (Sodexho).  
HvJ EG 6 november 2003, C-4/01 (Martin e.a./South Bank University).  
HvJ EG 21 oktober 2010, C-242/09 (Albron).

#### **Hoge Raad**

HR 24 juni 1966, ECLI:NL:HR:1966:AC4673 (Gooise Fotocentrale).  
HR 7 oktober 1988, NJ, 1989, 240 (Boode/De Waterlijn).  
HR 26 juni 1998, NJ 1998, 767 (Van der Lely/Taxi Hofman).  
HR 25 februari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4942.  
HR 26 mei 2000, NJ 2000, 152 (Veenendaal/Van Vuuren).  
HR 11 februari 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR4466 (Asito/Memedovic).  
HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1947 (Stoof/Mammoet).  
HR 12 februari 2010, ECLI:NL:2010:BK3570 (Van Beek/CZ).  
HR 8 oktober 2010, ECLI:NL:PHR:2010:BN6131.  
HR 18 maart 2011, ECLI:NL:HR:BO9570 (Wegener)

#### **Gerechtshof**

Hof Arnhem 22 maart 2011, ECLI:GHARN:2011:BP8529.  
Hof Arnhem-Leeuwarden 22 januari 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:BY9355.

#### **Rechtbank**

Rb. 's-Gravenhage 9 augustus 2006, ECLI:RBSGR:2006:AY8021.



Rb. Haarlem 31 januari 2007, ECLI:NL:RBHAA:2007:AZ7818.  
Rb. 's-Gravenhage 1 maart 2007, ECLI:NL:RBSGR:2007:BA3847.

Rb. Maastricht 28 mei 2009, ECLI:NL:RBMAA:2009:BI8757.  
Rb. Zwolle-Lelystad 7 september 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BJ9166.  
Rb. Utrecht 27 april 2011, ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ3288.  
Rb. Amsterdam 11 augustus 2011, ECLI:RBAMS:2011:BT2792.  
Rb. Amsterdam 8 mei 2012, ECLI:NL:RBAMS:2012:BW7288.  
Rb. Midden-Nederland 6 maart 2013, ECLI:RBMNE:2013:BZ3660.  
Rb. Midden-Nederland 16 september 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:4203.

### **Rapporten, scripties en niet uitgegeven teksten**

#### **SER-advies Het Arbeidsreglement; het instemmingsrecht van de OR**

Advies inzake het arbeidsreglement en het instemmingsrecht van de ondernemingsraad (advies van 20 mei 1994, SER 94/06), Den Haag: SER 1994.

#### **Knegt, De Groot, Van het Kaar, Mulder, Popma & Verhulp 2012**

R. Knegt, J.A. de Groot, R.H. van het Kaar, G.J. Mulder, J.R. Popma & E. Verhulp, '*Het nieuwe werken*' en de arbeidsrechtelijke regelgeving (geschreven aan Ministerie van SZW), Hugo Sinzheimer Instituut: Amsterdam 2012 (zoek op: het nieuwe werken en klik op: het rapport 'het nieuwe werken' gepubliceerd en klik op: rijksoverheid.nl: rapport Het Nieuwe Werken).

### **Kamerstukken**

Kamerstukken || 1979/80, 15 940, nr. 3, p. 7.

### **Elektronische bronnen**

#### **Van Beijeren 2013**

O. van Beijeren, 'Overgang van onderneming: het Roest/Albron arrest', *Legaltree* 20 augustus 2013, [www.legaltree.nl](http://www.legaltree.nl) (klik op: blog en klik op: categorie arbeidsrecht en klik op: overgang van onderneming: het Roest/Albron arrest).

#### **Beltzer 2004**

R.M. Beltzer, 'Harmonisatie is geen (ETO-)reden', *Digital Academic Repository* 2004, [dare.uva.nl](http://dare.uva.nl) (zoek op: harmonisatie is geen reden en klik op: harmonisatie is geen (ETO-)reden).

#### **Doornbos**

A. Doornbos 'Wijziging standplaats en/of gedwongen overplaatsing', *Hanze Advocaat*, [hanzeadvocaat.nl](http://hanzeadvocaat.nl) (klik op: nieuws en klik op: tabblad 3 en klik op: wijziging standplaats en/of gedwongen overplaatsing).

#### **Hermans 2009**

D.I.M.E. Hermans, 'Overplaatsing van een werknemer in het kader van een reorganisatie', *Banning Advocaten* 4 november 2009, [www.banning.nl](http://www.banning.nl) (zoek en klik op: overplaatsing van een werknemer in het kader van een reorganisatie).

#### **Van der Hoeven 2012**

A. van der Hoeven, 'Wanneer mag een werkgever een eenzijdige roosterwijziging doorvoeren?', *Van der Hoeven Advocatuur* 22 november 2012, [www.vanderhoevenadvocatuur.nl](http://www.vanderhoevenadvocatuur.nl) (zoek op: eenzijdige wijziging en klik op: wanneer mag een werkgever een eenzijdige roosterwijziging doorvoeren?)

### **Jellinghaus & Maessen 2013**

S.F.H. Jellinghaus & K.M.J.R. Maessen, 'Over harmonisatie van arbeidsvoorwaarden na overgang van onderneming' *ArbeidsRecht* 2013/19, par. 'overgang van onderneming op zich als grond voor wijziging' (online publiek).

'Stroomschema contractcatering', *Veneca*, [www.veneca.nl](http://www.veneca.nl), (klik op: home en klik op: stroomschema contractcatering).

'Leden', *Veneca*, [www.veneca.nl](http://www.veneca.nl), (klik op over veneca en klik op: leden).

'Wat doet Veneca?', *Veneca*, [www.veneca.nl](http://www.veneca.nl) (klik op: wat doet Veneca?)

'Over Appèl', *Appèl B.V.*, [www.appel.nl](http://www.appel.nl), (klik op: over Appèl).

'Vakraadgevingen juli 2004', *Stichtingencontractcatering*, [www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl) (zoek op: cao en klik op: Vakraadgevingen juli 2004).

'Vakraadgevingen februari 2007', *Stichtingencontractcatering*, [www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl) (zoek op: cao en klik op: Vakraadgevingen februari 2007).

'Contractswisseling, wat betekent dat?', *Stichtingencontractcatering*, [www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl) (klik op: arbo en klik op: contractswisseling, wat betekent dat?).

'Overwerk', *Loonwijzer.nl*, [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl) (klik op: arbeidsrecht en cao en klik op: werktijden en klik op: overwerk).

'Beleidsregels ontslagtaak UWV', *werk.nl*, [www.werk.nl](http://www.werk.nl) (klik op: beleidsregels ontslagtaak UWV en klik op: hoofdstuk 24).

'Mag mijn werkgever mij zomaar overplaatsen?', *DAS*, [www.das.nl](http://www.das.nl) (zoek en klik op: mag mijn werkgever mij zomaar overplaatsen?).

'Een eenzijdige wijziging', *PW De Gids* 4 september 2013, [pwdegids.nl](http://pwdegids.nl) (zoek en klik op: een eenzijdige wijziging.)

'Wat is werktijdverkorting?', *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, [cao.minszw.nl](http://cao.minszw.nl) (klik op: onderwerpen en klik op: werktijdverkorting en klik op: wat is werktijdverkorting?).