



## Arbeidsvoorwaarden (eenzijdig) wijzigen? De aandachtspunten.

Wijziging van arbeidsvoorwaarden is een onderwerp waar nogal wat vragen bij opduiken. Kan een werkgever dat zomaar doen en zo ja, waar moet dan rekening mee gehouden worden? Hieronder gaan we hier wat dieper op in, inclusief de uitleg.

- 1. Instructierecht werkgever:** een werkgever heeft het gezag over werknemers door middel van het opstellen van voorschriften. Dat betekent dat de werkgever duidelijke regels opstelt hoe er gewerkt moet worden en wat de gedragsregels zijn.  
We hebben het hier niet over de basis arbeidsvoorwaarden, maar over de regels die een werkgever opgesteld heeft met betrekking tot o.a. gebruik van internet, email, kleding, veiligheid, controlevoorschriften ziekte en roken.  
Het is aan te raden om deze voorschriften op te nemen in een Personeelshandboek en werknemers hiernaar te verwijzen via de arbeidsvoorwaarden in het arbeidscontract. Belangrijk is dat bij bepaalde wijzigingen dan altijd aan bepaalde voorwaarden voldaan worden:
  - > vanuit goed werkgeverschap
  - > overweging tot compensatie/overgangsregeling
  - > schriftelijke basis voor de regels vastgelegd in Personeelshandboek
- 2. Wijziging arbeidsvoorwaarden met wederzijds goedvinden:** indien dit van toepassing is heeft de werkgever duidelijk alle betrokkenen geïnformeerd tot de wijziging (specifiek, concreet, gevolgen werknemers gecommuniceerd). Daarin is het belangrijk dat elke werknemer hiermee instemt (schriftelijk) om eventuele problemen of weerstand te voorkomen.
- 3. Arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigingsbeding:** indien dit van toepassing is, dient de vermelding daarvan in de arbeidsvoorwaarden en Personeelshandboek opgenomen te zijn. De werkgever geeft hierbij aan dat hij het recht heeft om bij zwaarwegende bedrijfsbelangen bepaalde arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Ook hier zijn er voorwaarden aan verbonden:
  - > wijzigingsbeding dient schriftelijk overeengekomen te zijn
  - > moet zwaarwegend bedrijfsbelang zijn (goed en duidelijk de omschreven inclusief de gevolgen voor werknemer en werkgever
  - > belang van de werkgever dient zo zwaar te zijn dat de belangen van werknemer in alle redelijkheid en billijkheid moeten wijken
- 4. Arbeidsvoorwaarden wijzigen zonder een eenzijdig en vastgelegd wijzigingsbeding:** er is dus een mogelijkheid om via de rechter een wijziging in te dienen. De voorwaarden zijn wat uitgebreider.
  - > duidelijke omschrijving aanleiding. Hoe urgent? Omschrijving van bijvoorbeeld "Corona" is onvoldoende, maar dient onderbouwd te worden met gevolgen en concretisering.
  - > heldere communicatie: welke arbeidsvoorwaarden betreft het en wat is de financiële impact, ook voor werknemers? Zijn de alternatieven goed onderzocht en het resultaat

daarvan onderbouwd?

- > hoeveel tijd is er ingeruimd tussen de aankondiging en het daadwerkelijke moment van wijziging (zoveel mogelijk ruimte bepalen). Is er dus een afbouwmaatregel of een compenserende maatregel?
- > hoe ingrijpend is de wijziging voor de werknemers? Betreft het loon (primaire arbeidsvoorwaarden) of is het een onkostenvergoeding?  
Welk "offer" wordt er van de werknemer gevraagd?
- > is er een OR /PVT Personeels Vertegenwoordiging betrokken bij de voorgestelde wijziging en wat is hun standpunt? Indien er geen OR of PVT binnen de organisatie aanwezig, volstaan goed onderbouwde argumenten van de Directie.
- > is er rekening gehouden met specifieke of bijzondere omstandigheden van werknemers?

*Bovenstaande zijn algemene regels, maar elke casus is anders. Indien u voornemens bent om arbeidsvoorwaarden te wijzigen, neem dan voor advies contact op met **P&O Huys**.*

<mailto:info@pnohuys.nl>