

***Eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst***

**Toetsing van:**

**Afstudeeronderzoek   
HBO-Rechten**

**Opdrachtgever  
 Royal Flora Holland**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Matthew de Groot – S1079438 Afstudeerbegeleider:  
Mevr. E. Koning  
Onderzoeksdocent:

Dhr. M. Verstuijf

30-05-2017

Klas 4E 2016/2017 – blok 15 & 16

**Samenvatting**

Royal FloraHolland kent een werknemersbestand dat veel oudere werknemers telt die fysiek zwaar werk verrichten. Het gevolg hiervan is dat deze werknemers sneller in verzuim raken. Om dit ziekteverzuim tegen te gaan, is een van de mogelijkheden om de werknemers minder zwaar werk te laten verrichten. Echter zullen de werknemers het lang niet altijd eens zijn met een wijziging van hun arbeidsvoorwaarden. Het doel van dit onderzoek is dan ook om Royal FloraHolland te adviseren omtrent de mogelijkheden die zij heeft om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Dit wordt getracht door in kaart te brengen welke voorwaarden er in de jurisprudentie worden gesteld om tot dit eenzijdig wijzigen over te gaan. Zodoende staat in dit onderzoek de volgende vraag centraal:  
  
*‘Welk advies kan aan Royal FloraHolland worden gegeven om arbeidsvoorwaarden op een rechtsgeldige manier eenzijdig te wijzigen, op grond van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?’*

Om tot een beantwoording van deze centrale vraag te komen, is er eerst uiteengezet welke mogelijkheden een werkgever heeft op basis van de wet en wat er over deze wetten in de literatuur is te vinden.

Er bestaan vier grondslagen in de wet waarop een werkgever een beroep kan doen om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Deze zijn te vinden in artikel 6:248 lid 2 BW, artikel 6:258 BW, artikel 7:611 BW en artikel 7:613 BW.

Artikel 6:248 lid 2 BW biedt de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te wijzigen op grond van de redelijkheid en billijkheid. Een werkgever dient er hierbij zorg voor te dragen dat er kan worden aangetoond dat zij een zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging. Kortom, de werkgever dient aan te geven dat de huidige arbeidsvoorwaarden naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet kunnen blijven bestaan en zodoende dienen te worden gewijzigd.

Artikel 6:258 BW biedt de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te wijzigen via ‘vervangende toestemming’ van de rechter. Dit dient te gebeuren op verzoek van één van de partijen.

Artikel 7:611 BW regelt dat een werkgever en een werknemer zich als een goed werkgever en goed werknemer dienen te gedragen. In de jurisprudentie zijn twee uitspraken[[1]](#footnote-1) van doorslaggevend belang geweest voor wat betreft de toetsingsgronden. Indien er aan drie toetsingsgronden uit deze jurisprudentie wordt voldaan, is het mogelijk om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Artikel 7:613 BW regelt dat arbeidsvoorwaarden eenzijdig mogen worden gewijzigd, indien er een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Onder bepaalde omstandigheden kan de werkgever overgaan tot het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden waarover voorafgaand aan het sluiten van arbeidsovereenkomst al is besproken welke voorwaarden dit betreffen.

Voor wat betreft het jurisprudentieonderzoek is er uit praktische overwegingen besloten om slechts te onderzoeken naar de situatie waarin arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd op grond van artikel 7:611 BW.

Bij het jurisprudentieonderzoek is er gekeken naar een drietal soorten arbeidsvoorwaarden:

* Functiewijziging
* Leaseautoconstructie
* Werktijden

Om een antwoord op de centrale vraag te krijgen zijn er 44 uitspraken geanalyseerd. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen de primaire arbeidsvoorwaarden en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij het analyseren van de uitspraken is rekening gehouden met een vooraf opgestelde ‘topiclijst’. De uitkomst van deze analyse heeft geresulteerd in de volgende conclusies en aanbeveling:

De conclusie luidt dat er zeker kansen bestaan voor een werkgever om arbeidsvoorwaarden te wijzigen op grond van artikel 7:611 BW. De werkgever moet echter met een aantal zaken rekening houden. De werkgever dient het criterium van gewijzigde omstandigheden aan te tonen met cijfers van bijvoorbeeld slechtere bedrijfseconomische omstandigheden. Daarnaast dient de werkgever een daadwerkelijk voorstel te doen met betrekking tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Daarbij dient onder andere rekening te worden gehouden met een ruime afbouwregeling. Tot slot is het van belang dat een werkgever in gesprek gaat met de werknemer om zodoende achter zijn belang te komen en om bij haar voorstel ook rekening te houden met de belangen van de werknemer. Indien met deze bevindingen en de bevindingen uit de hoofdstukken vijf en zes rekening wordt gehouden, maakt Royal FloraHolland een goede kans om de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers eenzijdig te wijzigen.

**Inhoudsopgave**

Samenvatting

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding 5

1.1 Probleemanalyse & aanleiding onderzoek 5  
1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 6  
1.3 Operationaliseren van begrippen 8  
1.4 Onderzoeksmethode & verantwoording 8

Hoofdstuk 2: Arbeidsvoorwaarden 13

2.1 De arbeidsovereenkomst 13  
2.2 Arbeidsvoorwaarden 14  
2.3 Onderscheid arbeidsvoorwaarden 15

Hoofdstuk 3: Juridisch kader 16

3.1 Wijziging met wederzijds goedvinden 16  
3.2 Wijziging op grond van goed werkgever- werknemerschap ex artikel 7:611 BW 16  
3.3 Wijziging op grond van eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW 22  
3.4 Wijziging op grond van de redelijkheid en billijkheid ex artikel 6:248 lid 2 BW 24  
3.5 Wijziging op grond van de onvoorziene omstandigheid ex artikel 6:258 BW 25  
3.6 Tussenconclusie 26

Hoofdstuk 4: Resultaten jurisprudentieonderzoek 27

4.1 Wijzigen van functie 28  
4.2 Wijzigen van leaseautoconstructie 35  
4.3 Wijzigen van werktijden 39  
4.4 Vergelijken resultaten arbeidsvoorwaarden 43  
4.5 Tussenconclusie 44

Hoofdstuk 5: Conclusie 45

Hoofdstuk 6: Aanbevelingen 48

Literatuurlijst 50

Bijlage I analyse jurisprudentieonderzoek

**Hoofdstuk 1: Inleiding**

**1.1 Probleemanalyse & aanleiding onderzoek**

Royal FloraHolland (opdrachtgever) is een bedrijf dat meer dan 2000 werknemers telt. Een groot deel van deze werknemers verricht fysiek zwaar werk. Het werknemersbestand kent echter een groeiend aantal werknemers dat ouder wordt. De gemiddelde leeftijd van alle werknemers binnen Royal FloraHolland bedraagt in 2015 48,5 jaar. Door het steeds ouder wordende personeel dat fysiek zwaar werk moet verrichten, zullen de werknemers in de toekomst steeds vaker in verzuim treden.

Indien een werknemer in verzuim treedt, is dit natuurlijk vervelend voor zowel de werknemer zelf als voor de werkgever. In dit onderzoek zal worden gekeken naar de problemen die dit oplevert voor de werkgever, Royal FloraHolland. Er bestaat een grote kans dat indien een werknemer al zijn hele leven fysiek zwaar werk doet, dit op latere leeftijd nadelige gevolgen heeft voor zijn gezondheid. De kans is dus groot dat deze werknemer vaker en langduriger in verzuim zal treden, indien hij fysiek zwaar werk blijft verrichten. Het gevolg voor de werkgever is dat zij voor deze zieke werknemer een vervanger moet laten werken. Daarnaast wordt de werkgever in principe geacht het loon van een zieke werknemer door te betalen. De werkgever betaalt dus het dubbele voor hetzelfde werk. Naast het financiële aspect handelt een werkgever ook in strijd met het goed werkgeversbeginsel, indien zij constateert dat een werknemer veelvuldig in verzuim treedt, en dit te wijten is aan de arbeidsomstandigheden, maar hier niets tegen doet.

Op dit moment heeft Royal FloraHolland nog geen beleid om preventief op ziekteverzuim in te spelen. Tijdens een gesprek met de opdrachtgever zijn drie juridische mogelijkheden ter sprake gekomen. Ten eerste de mogelijkheid om het aantal uren die de werknemers werken, te verminderen. Ten tweede de mogelijkheid om werknemers, al dan niet structureel, over te plaatsen naar een andere functie. En ten derde de mogelijkheid om een werknemer te ontslaan. De opdrachtgever heeft aangegeven dat zij de meeste potentie zag in het wijzigen van de functie. Echter wordt in het verlengde van het verminderen van het aantal werkuren ook het wijzigen van de werktijden onderzocht. De wijzigingen met betrekking tot het wijzigen van de werktijden zijn echter minder omvangrijk ten opzichte van het wijzigen van de functie. De focus zal tijdens dit onderzoek liggen op het wijzigen van de functie, aangezien dit voor Royal FloraHolland als meest gewenst wordt beschouwd. Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden kan op twee manieren plaatsvinden. Enerzijds kan de werknemer met het verzoek van de werkgever instemmen om zijn functie aan te passen. Hierdoor zijn er geen andere hindernissen om tot een functiewijziging te komen. Anderzijds is er de mogelijkheid dat de werknemer niet met dit verzoek instemt. Om deze laatste situatie te voorkomen is het van belang om te onderzoeken welke mogelijkheden de werkgever heeft om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Daarbij wordt niet alleen onderzocht welke vereisten de rechter stelt bij het al dan niet toestaan van het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Er wordt namelijk ook onderzocht of er een verschil bestaat tussen de haalbaarheid van het wijzigen van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst kent vier verschillende grondslagen. Ten eerste kan dit op grond van artikel 6:248 lid 2 BW. Dit gebeurt dan op grond van de redelijkheid en billijkheid. Daarnaast kunnen de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd op grond van artikel 6:258 BW. Dit artikel regelt dat de rechter de bevoegdheid heeft om op verzoek van één der partijen de overeenkomst te wijzigen of te ontbinden, indien er sprake is van onvoorziene omstandigheden welke van dien aard zijn dat de wederpartij naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst niet mag verwachten. Ten derde kan de arbeidsovereenkomst worden gewijzigd op grond van artikel 7:611 BW. Dit artikel regelt dat een werkgever zich als een goed werkgever dient te gedragen en een werknemer zich als een goed werknemer dient te gedragen. Tot slot bestaat de mogelijkheid om de overeenkomst te wijzigen op grond van artikel 7:613 BW. In dit artikel is het eenzijdig wijzigingsbeding geregeld.

Kortom: het probleem van de opdrachtgever is de steeds vaker in verzuim rakende oudere werknemer die fysiek zwaar werk verricht. Om tot een oplossing voor de gevolgen van dit probleem te komen, dient te worden onderzocht welke mogelijkheden de werkgever heeft om arbeidsvoorwaarden eenzijdig aan te passen. Enerzijds de primaire arbeidsvoorwaarden om de functie te wijzigen en anderzijds de secundaire arbeidsvoorwaarden om eventueel de werktijden van de werknemers aan te passen.

**1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen**

Het doel van dit onderzoek is Royal FloraHolland te adviseren omtrent de mogelijkheden die zij heeft om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen, door in kaart te brengen welke voorwaarden er in de jurisprudentie worden gesteld om tot dit eenzijdig wijzigen over te gaan.

De centrale vraag van het onderzoek luidt: *Welk advies kan aan Royal FloraHolland worden gegeven, om arbeidsvoorwaarden op een rechtsgeldige manier eenzijdig te wijzigen op grond van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?*

Om tot een juiste beantwoording van de centrale vraag te komen zal ik de volgende deelvragen beantwoorden.

1. Welke grondslagen om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen volgen er uit

de wet?

1.1 Welke voorwaarden stelt de wet om op grond van goed werkgever- en

werknemerschap arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen?

1.2 Wat is, volgens literatuuronderzoek, het verschil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden?

1.3 Welke voorwaarden stelt de wet om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen op grond van het eenzijdig wijzigingsbeding?

1.4 Welke voorwaarden stelt de wet om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen op grond van de redelijkheid en billijkheid?

1.5 Welke voorwaarden stelt de wet om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen op grond van de onvoorziene omstandigheid?

1. Welke factoren zijn van belang, volgens jurisprudentieonderzoek, bij de afweging van een rechter of een werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst mag wijzigen?

2.1 Welke factoren zijn van belang, volgens jurisprudentieonderzoek, bij de beoordeling of primaire arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen worden gewijzigd?

2.2 Welke factoren zijn van belang, volgens jurisprudentieonderzoek, bij de beoordeling of secundaire arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen worden gewijzigd?

2.3 Is er een verschil in de mate waarin rechters het toekennen om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden aan te laten passen tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden?

**1.3 Operationaliseren van begrippen**

In het onderzoek zullen een aantal termen worden gebruikt die voor meerdere interpretaties vatbaar zijn. Om deze reden zullen definities zoals deze in dit onderzoek zijn gebruikt hieronder worden toegelicht.

Primaire arbeidsvoorwaarden – Onder primaire arbeidsvoorwaarden vallen de functiebepaling, arbeidsduur en de hoogte van het loon.

Secundaire arbeidsvoorwaarden – Onder secundaire arbeidsvoorwaarden vallen alle andere arbeidsvoorwaarden, waaronder het verschaffen van een leaseauto, de werktijden en een bonusregeling.

**1.4 Onderzoeksmethoden & verantwoording**

Mijn onderzoek bestaat uit twee ‘hoofd’ deelvragen. Deze twee deelvragen zijn beide verder onderverdeeld in specifiekere deelvragen. De eerste deelvraag heeft betrekking op het theoretisch juridische gedeelte en de tweede deelvraag heeft betrekking op het praktijkonderzoek gedeelte.

Deelvraag 1

Om een antwoord te krijgen op de eerste deelvraag zal theoretisch juridisch onderzoek worden verricht. Dit betekent dat ik gebruik zal maken van een wetsanalyse, als van literatuuronderzoek. De resultaten van dit onderzoek zullen worden verwerkt in het hoofdstuk juridisch kader. Voor dit gedeelte van het onderzoek zal ik gebruik maken van een aantal wetsartikelen namelijk: Artikel 6:248 BW, artikel 6:258 BW en titel 7.10 BW. Naast deze wetsartikelen maak ik ook gebruik van de wetsgeschiedenis en een aantal belangrijke uitspraken op het gebied van de mogelijkheid om eenzijdig de arbeidsovereenkomst te wijzigen (Van der Lely/Taxi Hofman, Stoof/Mammoet). Om er zorg voor te dragen dat het onderzoek betrouwbaar genoeg is, maak ik gebruik van diverse bronnen. Deze bronnen zijn terug te vinden in de literatuurlijst. Op deze manier zorg ik er voor dat het onderzoek ook valide genoeg is.

Deelvraag 2

Om een antwoord te krijgen op de tweede deelvraag zal er een praktijkonderzoek worden gehouden. De antwoorden op deze deelvraag zullen worden verwerkt in het hoofdstuk Resultaten. Tijdens dit praktijkonderzoek zal ik vierenveertig uitspraken analyseren. Deze uitspraken zijn in drie categorieën onderverdeeld. De eerste zesentwintig uitspraken hebben betrekking op primaire arbeidsvoorwaarden die eenzijdig gewijzigd worden. Meer specifiek richten al deze uitspraken zich op de mogelijkheid om de functie van een werknemer eenzijdig aan te passen. Van de andere achttien uitspraken is een tweedeling gemaakt. Beide groepen hebben betrekking op secundaire arbeidsvoorwaarden. Enerzijds worden er tien uitspraken onderzocht met betrekking tot het wijzigen van de werktijden en anderzijds worden er acht uitspraken onderzocht met betrekking tot het wijzigen van de leaseautoconstructie.

## Om tot een juiste beantwoording van de praktijkgerichte deelvraag te komen, zal ik de te onderzoeken uitspraken, binnen hun eigen categorie, met elkaar gaan vergelijken. Dit zal ik doen aan de hand van een aantal ‘topics’ die zijn uitgewerkt in een vragenlijst.

De vragenlijst

De ‘topics’ die zijn toegepast op de uitspraken met betrekking tot de primaire arbeidsvoorwaarden luiden als volgt:

1. Is er sprake van gewijzigde omstandigheden?
2. Is er sprake van een redelijk voorstel?
3. Kan aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer worden gevergd?
4. Heeft de werkgever een zwaarwichtig belang bij de wijziging?
5. Hebben er functioneringsgesprekken plaatsgevonden, alvorens de werkgever overging tot het wijzigen van de functie?
6. Heeft de werkgever een verbetertraject aangeboden, alvorens over te gaan tot het wijzigen van de functie?
7. Functioneert de werknemer nog volgens de rechter?
8. Is de functie van de werknemer komen te vervallen?
9. Mag de functie eenzijdig worden gewijzigd?

De ‘topics’ die zijn toegepast op de uitspraken met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden luiden als volgt:

1. Is er sprake van gewijzigde omstandigheden?

11. Is er sprake van een redelijk voorstel?

12. Kan aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer worden gevergd?

13. Heeft de werkgever te maken met bedrijfseconomische omstandigheden?

14. Heeft de gevorderde wijziging betrekking op een arbeidsvoorwaarde?

15. Is er sprake van een functiewijziging?

16. Heeft de werkgever een zwaarwichtig belang bij de wijziging?

17. Mag de arbeidsvoorwaarde eenzijdig worden gewijzigd?

Toelichting op de vragenlijsten

1. *Is er sprake van gewijzigde omstandigheden?*

Uit het juridisch kader is gebleken dat voor een geslaagd beroep op het goed werkgeverschap, aan de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest* dient te worden voldaan. Indien hier geen sprake van is, komt de rechter ook niet meer toe aan de behandeling van de overige criteria. Het is dus van belang om te weten of er sprake is van gewijzigde omstandigheden en wat er onder deze gewijzigde omstandigheden valt.

1. *Is er sprake van een redelijk voorstel?*Een werkgever mag de arbeidsvoorwaarden slechts wijzigen, indien deze een redelijk voorstel doet. Zonder een redelijk voorstel te doen, wordt er niet aan de criteria voldaan en zal de werkgever de arbeidsvoorwaarden doorgaans niet mogen wijzigen. Zodoende dient te worden beoordeeld of er sprake is van een redelijk voorstel. Ook is van belang wat een voorstel redelijk maakt.
2. *Kan aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer worden gevergd?*Dit is het laatste criterium dat voortvloeit uit het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter komt slechts bij de beantwoording van deze vraag, indien er aan de voorgaande twee criteria is voldaan. Uit deze vraag vloeit voort of een werknemer gerechtigd is om een redelijk voorstel te wijzigen, en in welke omstandigheden dit gerechtigd is.
3. *Heeft de werkgever een zwaarwichtig belang bij de wijziging?*In de uitspraken maakt de rechter vaak een belangenafweging. Daarbij overweegt de rechter of de belangen van de werkgever zwaarder wegen, dan de belangen van de werknemer. Deze belangenafweging wordt ook vaak gehanteerd bij de vraag of een redelijk voorstel van de werknemer kan worden gevergd. Zodoende is het van belang om te beoordelen of de werkgever een zwaarder belang heeft bij de wijziging dan de werknemer.
4. *Hebben er functioneringsgesprekken plaatsgevonden, alvorens de werkgever overging tot het wijzigen van de functie?*

Naast de criteria die uit vaste jurisprudentie voortvloeien, hanteert de rechter ook andere criteria. Zo bleek dat rechters vaak toetsen of er functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer. Dit is voor sommige rechters van belang bij de vraag of de werknemer kon weten dat hij niet voldoende functioneerde, en dit dus diende te verbeteren, alvorens er consequenties zouden volgen.

1. *Heeft de werkgever een verbetertraject aangeboden, alvorens over te gaan tot het wijzigen van de functie?*Uit de uitspraken en de literatuur is gebleken dat de rechter het van belang acht dat, alvorens er direct wordt overgegaan tot het wijzigen van de functie, de werknemer eerst de kans heeft gehad om zijn functioneren te verbeteren. Zodoende is het van belang om te beoordelen of de werkgever de werknemer een verbetertraject heeft aangeboden, mits dit van toepassing is.
2. *Functioneert de werknemer nog volgens de rechter?*Wanneer een werkgever zich tot de rechter wendt met het verzoek om de functie van de werknemer eenzijdig te wijzigen, is er vaak sprake van een, in de ogen van de werkgever, disfunctioneren van de werknemer. Echter komt het voor dat de rechter, in tegenstelling tot het oordeel van de werkgever, van oordeel is dat de werknemer nog voldoende functioneert. De werkgever komt namelijk soms tot het oordeel dat de werknemer niet meer functioneert, terwijl dit niet volgt uit de feitelijke omstandigheden of functioneringsgesprekken.
3. *Is de functie van de werknemer komen te vervallen?*  
   Tevens is het van belang om te weten of de functie is komen te vervallen. Indien de functie van de werknemer komt te vervallen, zouden de arbeidsvoorwaarden van een werknemer dus ook wijzigen. Echter komt het voor dat de werkgever besluit om een functie te laten vervallen, terwijl de rechter oordeelt dat de functie niet mag worden gewijzigd. Zodoende is het van belang om te bepalen welke omstandigheden leiden tot het niet mogen wijzigen van de functie, terwijl de functie niet meer bestaat.
4. *Mag de functie eenzijdig gewijzigd worden?*  
   Dit topic is van belang om duidelijk te hebben in welke situaties de rechter oordeelt dat de wijziging mag plaatsvinden. Op deze manier kan ook goed worden vergeleken of de rechter een zwaardere toetsing hanteert bij het wijzigen van primaire arbeidsvoorwaarden ten opzichte van secundaire arbeidsvoorwaarden.
5. *Is er sprake van gewijzigde omstandigheden?*Zie onder 1.
6. *Is er sprake van een redelijk voorstel?*Zie onder 2.
7. *Kan aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer worden gevergd?*Zie onder 3.
8. *Heeft de werkgever te maken met bedrijfseconomische omstandigheden?*Secundaire arbeidsvoorwaarden worden vaak gewijzigd, aangezien de werkgever deze zich niet meer kan veroorloven. Het zijn vaak kostenbesparende maatregelen. Zodoende is het van belang om te weten of de werkgever te kampen heeft met bedrijfseconomische omstandigheden die leiden tot het wijzigen van de secundaire arbeidsvoorwaarden.
9. *Heeft de gevorderde wijziging betrekking op een arbeidsvoorwaarde?*Alvorens de rechter beoordeelt of de wijziging rechtsgeldig is, dient hij te beoordelen of er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Dit is namelijk niet altijd even duidelijk vastgelegd, zoals bijvoorbeeld het geval is met werktijden. Pas als er sprake is van een arbeidsvoorwaarde komt de rechter tot de toetsing aan artikel 7:611 BW.
10. *Is er sprake van een functiewijziging?*Dit is van belang om de oorzaak van de wijziging vast te stellen. Met name bij het afschaffen van de leaseautoconstructie is het van belang om te oordelen of er sprake is van het wijzigen van de functie, aangezien de leaseauto vaak wordt verstrekt ten behoeve van de functie. Dit is dus een belangrijk criterium voor de rechter om te beoordelen of de wijziging rechtsgeldig is.
11. *Heeft de werkgever een zwaarwichtig belang bij de wijziging?*Zie onder 4.
12. *Mag de functie eenzijdig gewijzigd worden?*Zie onder 9.

## Aan de hand van deze topics dien ik antwoord te kunnen geven op de tweede deelvraag.

**Hoofdstuk 2: Arbeidsvoorwaarden**

In dit hoofdstuk zal er een antwoord worden gegeven op de deelvraag: *‘Wat is, volgens literatuuronderzoek, het verschil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden?’* Allereerst zal kort worden toegelicht wat een arbeidsovereenkomst precies inhoudt. Vervolgens zal worden toegelicht wat onder arbeidsvoorwaarden precies wordt verstaan. Dit is ook van belang bij de beantwoording op de praktijkgerichte deelvragen. Tot slot zal worden ingegaan op de verschillen tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

**2.1 De arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst die een werknemer en zijn werkgever met elkaar sluiten, wanneer een werknemer in dienst treedt bij de werkgever. Een arbeidsovereenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk worden overeengekomen. De arbeidsovereenkomst is geregeld in artikel 7:610 lid 1 BW. *‘De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.’*

Uit dit artikel volgen drie criteria waar een arbeidsovereenkomst aan moet voldoen:

* De werknemer verricht persoonlijk de arbeid;
* De werknemer ontvangt loon voor het verrichten van die arbeid;
* Er is sprake van een gezagsverhouding.

De individuele arbeidsovereenkomst ziet er voor iedereen anders uit. Dit komt omdat iedereen andere behoeften heeft bij wat zij nodig hebben. Zo zal iemand die net is afgestudeerd sneller de behoefte hebben om afspraken te maken over het volgen van extra cursussen, terwijl iemand die net een kind heeft gekregen juist afspraken wilt maken over flexwerken. Iedere werknemer heeft dus behoefte aan andere arbeidsvoorwaarden.

Naast de individuele arbeidsovereenkomst worden arbeidsvoorwaarden ook geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Een cao wordt tot stand gebracht door werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. Wanneer een werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst overeenkomen, dan zijn alle arbeidsvoorwaarden, die in de betreffende cao zijn geregeld, ook van toepassing. Dit is ook het geval wanneer een werkgever een werknemer in dienst neemt die niet is gebonden door die cao, terwijl de werkgever wel lid is van deze cao. Dit is geregeld in artikel 14 Wet CAO. Arbeidsvoorwaarden die per cao zijn geregeld, gelden voor alle individuele arbeidsovereenkomsten.[[2]](#footnote-2) Tot slot is het ook mogelijk dat een cao van toepassing is door een AVV of door een incorporatiebeding.

**2.2 Arbeidsvoorwaarden**

Voor dit onderzoek is het van belang om te weten wat er onder arbeidsvoorwaarden wordt verstaan. De Sociaal Economische Raad (SER) hanteert een ruime definitie van het begrip arbeidsvoorwaarden: ‘*arbeidsvoorwaarden zijn het samenstel van rechten en plichten van werkgever en werknemer tegenover elkaar ten aanzien van het verrichten van arbeid in loondienst’.[[3]](#footnote-3)* Voorbeelden van arbeidsvoorwaarden zijn loon, contracturen, het aantal verlofdagen, een auto van de zaak of de functie waarin men werkzaam is.

Naast de arbeidsvoorwaarden die werkgever en werknemer samen zijn overeengekomen, bestaan er ook arbeidsvoorwaarden in de vorm van verworven rechten. Dit is vooral van belang bij de vraag of een werkgever een beroep kan doen op artikel 7:613 BW, het eenzijdig wijzigingsbeding of op artikel 7:611 BW, het goedwerkgeverschap beginsel. Een verdieping van deze wijzigingsgronden zal in hoofdstuk 3 worden gegeven. Een werkgever kan slechts een beroep doen op het eenzijdig wijzigingsbeding, indien er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Zodoende is het dus belangrijk om te kunnen onderscheiden wanneer iets een verworven recht is, of slechts een incidentele omstandigheid.

In de rechtspraak is duidelijk geworden dat een verworven recht als een arbeidsvoorwaarde kan worden aangemerkt.[[4]](#footnote-4) In deze uitspraak van de rechtbank Haarlem hebben de werknemers al meer dan tien jaar op dezelfde tijden hun arbeid verricht. Dit vond altijd plaats op tijden die financieel aantrekkelijk waren. De werktijden zijn niet in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen, maar aangezien zij voor een heel lange tijd al op dezelfde tijden hun arbeid verrichten, oordeelt de rechter dat er sprake is van een verworven recht. De werkgever kan deze zodoende niet zomaar wijzigen.

Wanneer iets een verworven recht is geworden is er sprake van een arbeidsvoorwaarde en gelden dezelfde regels als die voor op papier vastgelegde arbeidsvoorwaarden. Wanneer iets slechts een incidentele omstandigheid is, of reeds een verworven recht is, is per geval anders. Een bonusregeling kan voor de ene persoon een verworven recht zijn, maar voor een andere weer niet. Wat wel vaststaat, is dat een eenmalige uitkering niet kan worden aangemerkt als een verworven recht. Er dient sprake te zijn van een structurele, periodieke omstandigheid.[[5]](#footnote-5)

**2.3 Onderscheid arbeidsvoorwaarden**

In de wet wordt er geen onderscheid tussen arbeidsvoorwaarden gemaakt. Dit begrip is zodoende niet juridisch scherp omlijnd.[[6]](#footnote-6) In de praktijk bestaat er echter wel een driedeling. Deze is in de literatuur verder vorm gegeven. Men kent drie soorten arbeidsvoorwaarden: primaire arbeidsvoorwaarden, secundaire arbeidsvoorwaarden en soms spreekt men ook nog van tertiaire arbeidsvoorwaarden.[[7]](#footnote-7)

Volgens de SER vallen in ieder geval de contractduur, de loonhoogte, de vakantieduur en de pensioenvoorziening onder de primaire arbeidsvoorwaarden. Onder de secundaire voorwaarden vallen nadere uitwerkingen, precisering en detaillering van de primaire arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden hiervan zijn regelingen inzake overwerk, beloningstoeslagen en de vakantieperiode. Onkosten- en vergoedingsregelingen vallen onder de tertiaire arbeidsvoorwaarden.

Voor dit onderzoek is het van belang om een onderscheid te maken tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij het jurisprudentieonderzoek zullen zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden worden onderzocht. Door een concreet onderscheid te maken tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, is het mogelijk om te beoordelen of de rechter het eerder toelaat om primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Zoals in hoofdstuk 1 is benoemd zal ik drie soorten arbeidsvoorwaarden in het praktijkgedeelte onderzoeken: functie, werktijden en de leaseautoconstructie. Zoals hiervoor duidelijk is geworden zal het wijzigen van de functie worden beoordeeld als een primaire arbeidsvoorwaarde. Het wijzigen van de werktijden en de leaseautoconstructie zullen worden beoordeeld als secundaire arbeidsvoorwaarden.

**Hoofdstuk 3: Juridisch kader**

In dit hoofdstuk zal er antwoord worden gegeven op alle theoretisch juridische deelvragen. Dit zal worden gedaan aan de hand van de vier mogelijkheden die werkgevers hebben op grond van de wet om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Naast de mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen zal er in de eerste paragraaf kort worden ingegaan op de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden met wederzijds goedvinden te wijzigen. Aan de hand van diverse deelvragen zal er een antwoord worden gegeven op de eerste deelvraag: ‘*Welke grondslagen om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen volgen er uit de wet?’*

**3.1 Wijziging met wederzijds goedvinden**

De werkgever heeft de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Echter ligt het voor de hand dat zij er eerst onderling proberen uit te komen. Dit vindt zodoende plaats met wederzijds goedvinden. Deze wijziging dient wel binnen de grenzen van de wet en de cao te blijven. Voor de werkgever is het van belang om de werknemer voldoende duidelijkheid omtrent de wijziging te verschaffen. Daarnaast mag dit pas worden aangenomen, indien op basis van gedragingen of verklaringen van de werknemer zijn bewuste instemming kan worden afgeleid.[[8]](#footnote-8) Dit volgt uit een uitspraak van de Hoge Raad in 2010. Bij deze uitspraak is er sprake van het wijzigen van de pensioenregeling. Hierbij oordeelt de rechter dat niet slechts stilzwijgende instemming voldoende is. De werkgever dient te achterhalen of de instemming van de werknemer ondubbelzinnig is. Dit is vooral van belang bij buitenlandse werknemers die de Nederlandse taal niet volledig machtig zijn. Hierbij geldt dat de werkgever een onderzoeksplicht heeft. Dit betekent concreet dat de werkgever zich ervan moet vergewissen of de werknemer heeft begrepen wat de gevolgen zijn van het instemmen met het verzoek.[[9]](#footnote-9)

**3.2 Wijziging op grond van goed werkgever- en werknemerschap**

In deze paragraaf zal er antwoord worden gegeven op de subvraag *‘Welke voorwaarden stelt de wet om op grond van goed werkgever- en werknemerschap arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen?’*

Artikel 7:611 BW luidt als volgt: *‘De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen’.* Dit artikel biedt nog erg veel ruimte. Dit artikel wordt dan ook wel als een kapstokartikel gebruikt. De wetgever heeft veel verplichtingen tussen werknemers en werkgevers vastgelegd, echter zijn er altijd situaties waar de wetgever niet aan heeft gedacht. Indien dit het geval is, wordt er vaak een beroep op dit artikel gedaan[[10]](#footnote-10).

Er bestaat al snel de vraag wanneer een werkgever zich als een ‘goed’ werkgever gedraagt. Een werkgever zal een mening hebben over wat onder goed werkgeverschap en werknemerschap zal vallen, maar de werknemer zal waarschijnlijk een andere mening zijn toegedaan. In de jurisprudentie en in de wetsgeschiedenis is een verdere invulling gegeven aan wat er onder deze begrippen moet worden verstaan.

*Goed werkgeverschap*

Goed werkgeverschap is een veelomvattend en vaag begrip. Bij goed werkgeverschap gaat het om de besluiten die werkgevers nemen waarmee de belangen van werknemers direct zijn betrokken.[[11]](#footnote-11) Het goed werkgeverschap houdt dus in, dat een werkgever gehoor moet geven aan redelijke eisen die de werknemer stelt.[[12]](#footnote-12) Goed werkgeverschap kan als volgt worden gedefinieerd: *‘‘het (feitelijk) gedrag van werkgevers (leidinggevenden) dat optimaal rekening houdt met de belangen en gevoelens van werknemers, vanuit de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen’.[[13]](#footnote-13)* Uit het onderzoek van Grundemann volgt verder dat luisteren, sfeer, waardering en feedback de meest gehoorde componenten zijn die werknemers van essentieel belang vinden om te kunnen spreken van goed werkgeverschap.

Het goed werkgeverschap kan men opdelen in twee hoofdgroepen. Enerzijds goed werkgeverschap op basis van de algemene beginselen van goed werkgeverschap en anderzijds goed werkgeverschap in specifieke gevallen. Bij de eerste hoofdgroep wordt er door werknemers veelal een beroep gedaan op de algemene rechtsbeginselen waaraan een werkgever zich dan niet aan zou hebben gehouden. Voorbeelden hiervan zijn:

* Het gelijkheidsbeginsel. Een werknemer denkt in precies dezelfde situatie als een collega te zitten. Hierdoor verwacht hij ook dezelfde beloningen als deze collega te krijgen.
* Het vertrouwensbeginsel. Werkgevers wekken nogal eens verwachtingen bij werknemers op. Indien een werkgever in de ogen van een werknemer niet voldoet aan een door de werkgever opgewekte verwachting, dan doet zij een beroep op het vertrouwensbeginsel. Een situatie die zich vaak voordoet is de verwachting dat een contract zal worden verlengd, maar dat dit uiteindelijk niet gebeurt.
* Het beginsel van verworven recht. Dit beginsel speelt een grote rol in de jurisprudentie. Dit zijn omstandigheden die niet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, maar waar door het verstrijken van jaren als verworven recht worden gezien. Indien iets als verworven recht wordt aangemerkt mag de werkgever dit niet zomaar wijzigen, aangezien verworven rechten als arbeidsvoorwaarden worden aangemerkt. Te denken valt aan een kerstbonus of het werken op bepaalde tijden die mondeling zijn afgesproken, maar plots worden aangepast.[[14]](#footnote-14)

Uit de omschrijving bij bovenstaande beginselen is goed terug te zien dat het bij goed werkgeverschap vaak draait om afspraken tussen werkgever en werknemer, waarbij de werknemer eisen stelt die door de werkgever al dan niet worden gehonoreerd.

De tweede hoofdgroep heeft betrekking op de specifieke gevallen waarbij sprake is van goed werkgeverschap. Dit is erg casuïstisch en is zodoende goed te herleiden uit de jurisprudentie. Een voorbeeld van een specifiek geval waarbij sprake is van goed werkgeverschap zijn situaties waarbij werknemers worden geschorst. De werknemer krijgt in de regel gewoon doorbetaald, echter handelt een werkgever in strijd met dit beginsel indien de werknemer voor een te lange periode uit het werkproces wordt gehaald. Dit volgt onder andere uit een uitspraak van de rechtbank Gelderland.[[15]](#footnote-15)

*Goed werknemerschap*

Naast het goed werkgeverschap bestaat er het goed werknemerschap. Een werknemer dient zich als een goed werknemer te gedragen.[[16]](#footnote-16) Grundemann heeft ook een definitie geformuleerd voor het goed werknemerschap*: “Het feitelijk gedrag van werknemers dat optimaal rekening houdt met de belangen en gevoelens van werkgevers (leidinggevenden), vanuit de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen’.[[17]](#footnote-17)* Onder goed werknemerschap valt dus onder andere dat een werknemer rekening moet houden met de belangen van de werkgever en in sommige situaties eenzijdige wijzigingen in de arbeidsovereenkomst dient te aanvaarden.

In de jurisprudentie is het goed werknemerschap verder uitgelicht in de arresten *Van der Lely/Taxi Hofman* en *Stoof/Mammoet.*

*Van der Lely/Taxi Hofman arrest[[18]](#footnote-18)*

Van der Lely is op 3 maart 1989 als fulltime chauffeur/centralist in dienst getreden bij Taxi Hofman. Per februari 1991 is hij met psychische klachten arbeidsongeschikt verklaard. Per december 1991 is hij als administratief medewerker/centralist weer gaan werken. In september 1993 is Van der Lely wederom om psychische klachten arbeidsongeschikt verklaard. Per april 1994 is hij weer arbeidsgeschikt verklaard. De administratieve functie werd inmiddels door een ander bekleed. Zodoende is aan Van der Lely aangeboden om zes uur per week als centralist te werken en de overige negentien uur als chauffeur te gaan werken. Dit aanbod heeft Van der Lely afgewezen en Hofman heeft sindsdien ook geen salaris meer betaald. De arbeidsovereenkomst diende te worden gewijzigd en daarom deed Taxi Hofman een beroep op artikel 7:611 BW.

De zaak kwam uiteindelijk bij de Hoge Raad en deze ging dieper in op de rol van artikel 7:611 BW omtrent het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst. In r.o. 3.4 stelt de HR het volgende:

*‘Uit artikel 7:611 BW blijkt dat de werkgever en de werknemer over en weer verplicht zijn zich als een goed werkgever respectievelijk een goed werknemer te gedragen. Dit brengt, wat de werknemer betreft, mee dat hij op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Zulks wordt niet anders indien het zou gaan om gewijzigde omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen. De hier bedoelde verplichting staat ook niet op gespannen voet met het dwingendrechtelijke stelsel van ontslagbescherming en is evenmin in strijd met de bescherming van de (arbeidsongeschikte) werknemer zoals die in wet en rechtspraak gestalte heeft gekregen. Zij betekent niet meer dan dat, behalve de werkgever, ook de werknemer zich in zijn contractuele verhouding tot de wederpartij redelijk behoort op te stellen. De bescherming van (arbeidsongeschikte) werknemers in het arbeidsrecht kan op zichzelf dan ook niet rechtvaardigen dat een werknemer een redelijk voorstel van zijn werkgever van de hand wijst’.[[19]](#footnote-19)*

Anders gezegd betekent de bovenstaande rechtsoverweging dat van een goed werknemer verwacht kan worden dat hij een redelijk voorstel van de werkgever, welke voortvloeit uit een gewijzigde omstandigheid, in de regel dient te accepteren. Een werknemer mag een redelijk voorstel alleen afwijzen, indien het voorstel niet van de werknemer kan worden gevergd. In de situatie van Van der Lely heeft de Hoge Raad geoordeeld dat het voorstel van Taxi Hofman redelijk was en er sprake was van een gewijzigde omstandigheid. Van der Lely diende dus als goed werknemer het voorstel van Hofman te accepteren.

Tot slot volgen uit de overwegingen van de Hoge Raad een drietal criteria waar een eenzijdige wijziging van de werkgever aan dient te voldoen, om te worden aangemerkt als rechtmatig.

* Er dient sprake te zijn van een gewijzigde situatie;
* De werkgever dient een redelijk voorstel te doen;
* Een werknemer mag een redelijk voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst alleen weigeren, indien aanvaarding niet van de werknemer kan worden gevergd.

*HR:Stoof/Mammoet[[20]](#footnote-20)*

In het arrest Stoof/Mammoet wordt een verdere uitwerking gegeven van de werking van artikel 7:611 BW. Stoof was aandeelhouder en statutair bestuurder van een bedrijf. Hij heeft zijn aandelen verkocht en is als werknemer in dienst gebleven bij Mammoet als technisch directeur. In 2000 verkoopt Mammoet zijn bedrijf, waarna Stoof een andere functie toegewezen krijgt. Stoof was het niet eens met deze eenzijdige wijziging van zijn functie, maar was wel bereid om zijn oude werkzaamheden te hervatten. Stoof raakte arbeidsongeschikt. Nadat hij weer arbeidsgeschikt was verklaard weigerde hij zijn werk te hervatten in de nieuwe functie. Hierop besloot Mammoet om de loonbetaling aan Stoof te staken. Stoof stelde hierop een loonvordering in bij de rechter.

In het Stoof/Mammoet arrest geeft de Hoge Raad een nadere invulling van de toepassing van de regels van het Taxi Hofman arrest. Stoof was van oordeel dat Mammoet hem geen redelijk voorstel had aangeboden inzake de functiewijziging. Daarbij stelde hij dat zijn afwijzing in het kader van de redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar was. Dat was zijn grondslag om het voorstel van Mammoet te weigeren. Stoof deed dus een beroep op artikel 6:248 lid 2 BW. In r.o. 3.3.2 overweegt de Hoge Raad dat in het kader van de redelijkheid en billijkheid het accent niet eenzijdig moet worden gelegd op hetgeen van de werknemer in een dergelijke situatie mag worden verwacht. Als aanvulling op het Taxi Hofman arrest oordeelt de Hoge Raad hier dat het niet zo is dat een werknemer een redelijk voorstel pas hoeft te accepteren indien ongewijzigde handhaving van de huidige arbeidsvoorwaarden onaanvaardbaar voor de werkgever is.[[21]](#footnote-21) Kortom, het gaat er bij een beroep op artikel 7:611 BW om of het voorstel redelijk is en daarnaast moet de werknemer het voorstel in alle redelijkheid kunnen aanvaarden. Dit wordt ook wel de dubbele redelijkheidstoets genoemd.

Uit het Stoof/Mammoet arrest volgen een aantal rechtsregels. De werknemer is verplicht om zich als goed werknemer op te stellen bij een voorstel om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. De werknemer handelt niet in strijd met de verplichting om zich als goed werknemer te gedragen, indien het voorstel van de werkgever onaanvaardbaar is in het kader van de redelijkheid en billijkheid. Binnen dit kader moet niet alleen gekeken worden naar wat er van de werknemer kan worden verwacht, maar ook of de werkgever dit voorstel kon doen als een goed werkgever. Hierbij dienen alle omstandigheden worden meegewogen. Hieronder vallen onder meer de aard van de gewijzigde omstandigheden, de aard en ingrijpendheid van het voorstel, en de belangen van zowel de werkgever als de werknemer. Tot slot dient te worden onderzocht of van de werknemer, in het kader van de redelijkheid en billijkheid, kan worden verwacht dat hij het voorstel accepteert.

Naar aanleiding van dit arrest volgen er een paar vragen die positief dienen te worden beantwoord alvorens er kan worden overgegaan tot het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst.

* Wat is de aard van de gewijzigde omstandigheden?
* Kon de werkgever als goed werkgever in die gewijzigde omstandigheden aanleiding vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden?
* Is het door werkgever gedane voorstel, gezien alle omstandigheden van het geval, redelijk?
* Kan het in redelijkheid van de werknemer worden gevergd dat hij het (redelijke) voorstel van de werkgever aanvaardt? Dit levert dus een dubbele redelijkheidstoets op.[[22]](#footnote-22)

Indien de bovenstaande vragen positief beantwoord kunnen worden, dan is het voor een werkgever mogelijk om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

**3.3 Wijziging op grond van het eenzijdig wijzigingsbeding**

In de vorige paragraaf is antwoord gegeven op de eerste deelvraag. In deze paragraaf zal er antwoord worden gegeven op de tweede deelvraag *‘Welke voorwaarden stelt de wet om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen op grond van het eenzijdig wijzigingsbeding?’*

Op grond van artikel 7:613 BW kunnen werkgever en werknemer een eenzijdig wijzigingsbeding opnemen in de arbeidsovereenkomst. Hierbij komen zij overeen dat de arbeidsovereenkomst eenzijdig, dus zonder instemming van de werknemer, kan worden gewijzigd.

Artikel 7:613 BW luidt: ‘*De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken’.*

Uit het bovenstaande artikel volgen drie componenten die van belang zijn voor de werkgever om een succesvol beroep te doen op het eenzijdig wijzigingsbeding.

* Schriftelijk beding
* Zwaarwichtig belang
* Redelijkheid en billijkheid

*Schriftelijk beding*

Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de wetgever het wenselijk acht om een eenzijdig wijzigingsbeding schriftelijk op te nemen in een arbeidsovereenkomst.[[23]](#footnote-23) In de jurisprudentie is die lijn echter niet consequent doorgetrokken. De Hoge Raad heeft in de zaak Monsieurs/Wegener[[24]](#footnote-24) een minder strenge eis toegelaten voor een geslaagd beroep op artikel 7:613 BW. In de voornoemde zaak oordeelt de Hoge Raad dat er ook aan het schriftelijkheidsvereiste wordt voldaan indien dit wijzigingsbeding niet in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen. Hierbij wordt wel als voorwaarde gesteld dat het wijzigingsbeding in een collectieve regeling is opgenomen, waarbij het wijzigingsbeding en de arbeidsvoorwaarden waar dit beding betrekking op heeft, in dezelfde regeling moeten voorkomen en de regeling moet geïncorporeerd zijn in de individuele arbeidsovereenkomst.[[25]](#footnote-25)

*Zwaarwichtig belang*

Het tweede vereiste behelst het zwaarwichtig belang dat een werkgever moet hebben, indien zij een beroep wil doen op het eenzijdig wijzigingsbeding. De wetgever heeft dit als vereiste toegevoegd aan de wettekst, om er voor te zorgen dat werkgevers niet te lichtzinnig om gaan met de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Uit de wetsgeschiedenis[[26]](#footnote-26) volgt dat het zwaarwichtig belang dusdanig zwaarwegend moet zijn, dat het belang van de werknemer daar naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid moet wijken. Uit het bovenstaande volgt dus dat er sprake is van een open norm. Er zal per individueel geval moeten worden beoordeeld of er sprake is van een zwaarwichtig belang.[[27]](#footnote-27)

Welke omstandigheden spelen een rol bij de vraag of er sprake is van een relatief zwaarwichtig belang? Het zwaarwichtige belang van de werkgever wordt afgewogen tegen de belangen van de werknemer. Vervolgens wordt er gekeken of de wijziging ook op grond van de redelijkheid en billijkheid mogelijk is. Uit de wetsgeschiedenis[[28]](#footnote-28) worden drie omstandigheden beschreven wanneer er wordt vermoed dat er sprake is van een zwaarwichtig belang. Dit is in de gevallen wanneer de wijziging is gerealiseerd door middel van een CAO, er sprake is van organisatorische- of bedrijfseconomische omstandigheden, of indien de ondernemingsraad toestemming voor de wijziging heeft gegeven.

*Redelijkheid en billijkheid*

Indien de rechter een zwaarwegend belang van de werkgever aanneemt, betekent dit nog niet dat het toegestaan wordt om de arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen. Er moet namelijk ook worden gekeken naar de omstandigheden van de werknemer. De wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient naar de redelijkheid en billijkheid niet onevenredig zwaar te zijn voor de werknemer. Andersom dient ook te worden aangetoond dat een werknemer onredelijk handelt, indien hij een redelijk voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden afwijst. Er dient in ieder afzonderlijk geval opnieuw te worden vastgesteld of de werknemer op grond van de redelijkheid en billijkheid het gedane voorstel, waarbij zijn specifieke omstandigheden worden meegewogen, dient te aanvaarden.

**3.4 Wijziging op grond van de redelijkheid en billijkheid**

In deze paragraaf zal er worden ingegaan op de subvraag *‘Welke voorwaarden stelt de wet om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen op grond van de redelijkheid en billijkheid?’*

Op grond van de redelijkheid en billijkheid, geregeld in artikel 6:248 lid 2 BW, kan een arbeidsvoorwaarde eenzijdig worden gewijzigd. Artikel 6:248 BW luidt als volgt:

Lid 1: ‘*Een overeenkomst heeft niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke, naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.’*

Lid 2: *‘Een tussen partijen als gevolg van de overeenkomst geldende regel is niet van toepassing, voor zover dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.’*

Artikel 6:248 lid 1 heeft een aanvullende werking op lid 2 als het gaat om de eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden. Echter komt men pas bij de beoordeling van het eerste lid, indien de gemaakte afspraken tussen partijen een leegte omvatten die niet door de wet en het gewoonterecht worden aangevuld.[[29]](#footnote-29) Het tweede lid is van belang indien het om de eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden gaat. Dit tweede lid heeft een derogerende, beperkende, werking.[[30]](#footnote-30) Concreet houdt dit artikel in dat datgene wat werknemer en werkgever overeen zijn gekomen, naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Zodoende is afwijking hiervan noodzakelijk.[[31]](#footnote-31) Het is aan de werkgever om aan te tonen dat het in stand laten van de arbeidsvoorwaarden zoals deze zijn overeengekomen naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid niet aanvaardbaar is.[[32]](#footnote-32)

**3.5 Wijziging op grond van de onvoorziene omstandigheid**

In deze paragraaf zal er antwoord worden gegeven op de laatste deelvraag *‘Welke voorwaarden stelt de wet om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen op grond van de onvoorziene omstandigheid?’*

Als laatste mogelijkheid bestaat er het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden op grond van de gewijzigde omstandigheid ex artikel 6:258 BW. Dit artikel luidt als volgt:

*‘1. De rechter kan op verlangen van een der partijen de gevolgen van een overeenkomst wijzigen of deze geheel of gedeeltelijk ontbinden op grond van onvoorziene omstandigheden welke van dien aard zijn dat de wederpartij naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst niet mag verwachten. Aan de wijziging of ontbinding kan terugwerkende kracht worden verleend. 2. Een wijziging of ontbinding wordt niet uitgesproken, voor zover de omstandigheden krachtens de aard van de overeenkomst of de in het verkeer geldende opvattingen voor rekening komen van degene die zich erop beroept.*

*3. Voor de toepassing van dit artikel staat degene op wie een recht of een verplichting uit een overeenkomst is overgegaan, met een partij bij die overeenkomst gelijk.*

Voor dit artikel geldt een zwaardere toetsing dan bij de andere grondslagen om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen. De rechter heeft namelijk op grond van dit artikel de bevoegdheid om vervangende toestemming voor het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst te geven. Indien de rechter deze vervangende toestemming geeft, dan is deze direct bindend voor alle partijen. De rechter heeft echter met een viertal voorwaarden te maken, alvorens hij zijn vervangende toestemming mag verlenen.

1. Er is sprake van een onvoorziene omstandigheid;

2. De wederpartij mag naar maatstaven van de redelijkheid en billijkheid geen ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst verwachten;

3. De wijziging waarop degene die zich op dit artikel beroept mag niet voor zijn rekening komen;

4. Het verzoek moet door één van de partijen zijn ingediend.

Uit de wetsgeschiedenis[[33]](#footnote-33) is gebleken dat er zeer zelden een geslaagd beroep wordt gedaan op dit artikel. Zodoende zal dit artikel in het verdere onderzoek buiten beschouwing worden gelaten.

**3.6 Tussenconclusie**

In de voorgaande vijf paragrafen is antwoord gegeven op de diverse subvragen. Door het beantwoorden van de diverse subvragen is getracht een antwoord te geven op de eerste deelvraag: ‘*Welke grondslagen om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen volgen er uit de wet?’*

In de behandelde paragrafen zijn voorwaarden benoemd waaraan dient te worden voldaan, alvorens een werkgever succesvol arbeidsvoorwaarden eenzijdig kan wijzigen. Voor Royal FloraHolland gaat het om wijzigingen op grond van artikel 7:611 BW. In de arbeidsovereenkomsten zijn geen eenzijdige wijzigingsbedingen opgenomen. Daarnaast is uit de wetsgeschiedenis gebleken dat een beroep op artikel 6:258 BW een erg kleine kans van slagen heeft. Tot slot wordt er ook niet ingegaan op artikel 6:248 BW, aangezien artikel 7:611 BW zich hoofdzakelijk richt op het wijzigen van individuele arbeidsovereenkomsten. Aangezien dit onderzoek zich in de eerste plaats richt tot het wijzigen van de functie, is er gekozen om de nadruk te leggen op artikel 7:611 BW. In paragraaf 3.2 is uiteengezet welke vereisten er uit de wet voortvloeien om een geslaagd beroep te doen op het goed werkgeverschapbeginsel. Hieruit volgt dat er aan drie criteria, welke zijn geformuleerd in het *Stoof/Mammoet arrest*, dient te worden voldaan om een succesvol beroep te doen op artikel 7:611 BW. Het is nu dus duidelijk waaraan dient te worden voldaan, echter is het nu nog niet duidelijk welke omstandigheden leiden tot het oordeel dat er bijvoorbeeld sprake is van een redelijk voorstel of gewijzigde omstandigheden. Dit zal in het volgende hoofdstuk worden toegelicht. Er wordt nu vanuit gegaan dat de rechter, bij de beoordeling of arbeidsvoorwaarden eenzijdig mogen worden gewijzigd, te allen tijde toetst op grond van de bovengenoemde criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest*.

**Hoofdstuk 4: Resultaten jurisprudentieonderzoek**

In de voorgaande hoofdstukken is omschreven welke mogelijkheden er zijn om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen conform de wet en de literatuur. Hierbij zijn de twee baanbrekende uitspraken Van der Lely/*Taxi Hofman* en *Stoof/Mammoet* behandeld en is besproken welke invloed zij hebben op de theorie omtrent het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Aan de hand van dit hoofdstuk zal er een antwoord worden gegeven op de praktijkgerichte deelvraag: ‘*Welke factoren zijn van belang, volgens jurisprudentieonderzoek, bij de afweging van een rechter of een werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst mag wijzigen?’* Bij de beantwoording van deze deelvraag zal in de paragrafen antwoord worden gegeven op de diverse deelvragen. Tot slot zal er een tussenconclusie worden gegeven.

Voor de beantwoording van de praktijkgerichte deelvraag is gebruik gemaakt van 44 uitspraken. Een analyse van deze uitspraken is terug te vinden in bijlage I. Van de gebruikte uitspraken is een indeling gemaakt tussen primaire arbeidsvoorwaarden ( wijzigen van de functie) en secundaire arbeidsvoorwaarden ( wijzigen van de leaseautoconstructie en wijzigen van de werktijden).

* Het wijzigen van de functie 26 uitspraken
* Het wijzigen van de leaseautoconstructie 8 uitspraken
* Het wijzigen van de werktijden 10 uitspraken

Bij het analyseren van de uitspraken is gebruik gemaakt van een aantal ‘topics’. Aan de hand van deze topics zijn de uitspraken met elkaar vergeleken. De topics van de uitspraken met betrekking tot de primaire arbeidsvoorwaarden wijken voor een gedeelte af van de topics van de uitspraken met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit is in de topiclijst van hoofdstuk 1 reeds duidelijk gemaakt.

Jurisprudentieverantwoording  
De jurisprudentie die voor dit onderzoek is gebruikt, is zo recent mogelijk. Er is gekozen om de hierboven genoemde indeling te hanteren, zodat duidelijk wordt of er een verschil bestaat tussen de toets die rechters hanteren bij primaire arbeidsvoorwaarden en secundaire arbeidsvoorwaarden. De geanalyseerde uitspraken betreffen bijna allemaal een toets op grond van artikel 7:611 BW, het goed werkgeverschap. De uitspraken zijn hier ook op geselecteerd. Dit is gedaan, aangezien de opdrachtgever geen eenzijdig wijzigingsbeding heeft opgenomen in de arbeidsovereenkomsten en zoals in het juridisch kader is toegelicht heeft een beroep op de andere twee gronden een minder grote kans van slagen.

In de volgende paragrafen zullen de resultaten per deelonderwerp worden toegelicht.

**4.1 Resultaten wijzigen van de functie**

In deze paragraaf zal er een antwoord worden gegeven op de deelvraag *‘Welke factoren zijn van belang, volgens jurisprudentieonderzoek, bij de beoordeling of primaire arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen worden gewijzigd?’* In hoofdstuk drie zijn de criteria geformuleerd die uit de wet en vaste jurisprudentie voortvloeien. In deze paragraaf zullen de omstandigheden worden benoemd uit de praktijk welke eventueel kunnen leiden tot het voldoen aan deze criteria.

Een functie wordt aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde. Deze kan dus niet zomaar eenzijdig worden gewijzigd.[[34]](#footnote-34) Indien de werkgever de functie eenzijdig wil wijzigen op grond artikel 7:611 BW, dan dient deze te voldoen aan de criteria die geformuleerd zijn in het *Stoof/Mammoet arrest.* Voor de werkgever kan er aanleiding bestaan om de functie eenzijdig te wijzigen, indien de werknemer bijvoorbeeld niet voldoende functioneert, of indien de functie komt te vervallen.

Toetsingsresultaten

Voor dit eerste gedeelte van het praktijkonderzoek zijn 26 uitspraken geanalyseerd. Van deze 26 uitspraken mocht in acht gevallen de werkgever de functie eenzijdig wijzigen. In de meeste gevallen (14 van de 26) was de grondslag voor het wijzigen van de functie het disfunctioneren van de werknemer, of het vervallen van de functie. De rechter toetst zoals reeds was verwacht aan de hand van de drie criteria zoals die zijn gevormd in het *Stoof/Mammoet arrest*. Hieronder zal per criterium de bevindingen worden toegelicht.

**4.1.1 Gewijzigde omstandigheden**

Het eerste criterium waar de rechter op toetst is de vraag of er sprake is geweest van gewijzigde omstandigheden. Daarnaast dienen deze gewijzigde omstandigheden aanleiding te vormen om een redelijk voorstel tot wijzigen van de arbeidsvoorwaarden te doen. De vraag is nu: Wanneer is er sprake van gewijzigde omstandigheden? Uit de geanalyseerde uitspraken is gebleken dat er in 16 van de 26 uitspraken sprake is geweest van gewijzigde omstandigheden. In de meeste gevallen ligt de oorzaak van deze gewijzigde omstandigheden in het feit dat de financiële positie van de werkgever verslechterd is, of dat er sprake is van een reorganisatie binnen het bedrijf. Gewijzigde omstandigheden zijn niet beperkt tot deze twee oorzaken. Zo komt de rechter ook tot de conclusie dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden indien de werknemer niet voldoende functioneert.[[35]](#footnote-35) Daarnaast is er ook sprake van een wijziging van omstandigheden, indien een bedrijf in positieve zin financieel verandert.[[36]](#footnote-36)

Naast bovenstaande situaties heeft de rechter ook een aantal keer geoordeeld dat er geen sprake was van gewijzigde omstandigheden. De rechter oordeelde dat, wanneer de beleidsregels niet concreet genoeg zijn opgesteld waardoor er verwarring in de uitvoering van deze beleidregels ontstaat, er geen sprake is van wijziging van omstandigheden.[[37]](#footnote-37) Het betreft hier beleidsregels omtrent een pauzeregeling. De verzorgers van de bewoners dronken geregeld koffie op de kamer van de bewoners. Echter gebeurde dat deze keer terwijl de bewoners niet aanwezig waren. Hierdoor ontstond een schending van de privacy. De beleidsregels waren zo opgesteld dat deze verboden om koffiepauze op de gangen te houden. De rechter is van oordeel dat dit laatste niet als een duidelijk beleid is aan te merken, waardoor er ook geen sprake kan zijn van schending van dit beleid wat een wijziging van omstandigheden rechtvaardigt. Wel dient dit als aanleiding voor de werkgever om haar beleid aan te scherpen. Daarnaast kwam de rechter ook tot het oordeel dat wanneer de werkgever te maken heeft met een verminderde vraag naar bepaald werk, zij niet gerechtigd is om de functie een andere benaming te geven, waardoor ook de inhoud van de functie wijzigt.[[38]](#footnote-38) De werknemers waren allemaal werkzaam in de functie van Thuishulp A of Verzorgingshulp B. De functie zou echter Basishulp Huishoudelijke Verzorging gaan heten. De taakomschrijving zou hetzelfde blijven. Zodoende oordeelt de rechter dat hier geen sprake is van gewijzigde omstandigheden die aanleiding vormen om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Tot slot komt de rechter ook tot het oordeel dat er geen sprake is van gewijzigde omstandigheden, indien de werkgever onvoldoende kan aantonen dat de werknemer niet meer naar behoren functioneert.[[39]](#footnote-39)

**4.1.2 Redelijk voorstel**

Het tweede criterium waar de rechter op toetst, is of er sprake is van een redelijk voorstel. De vraag is nu: Wanneer is er sprake van een redelijk voorstel? In de gebruikte uitspraken heeft de rechter in 7 van de 26 gevallen geoordeeld dat er sprake is van een redelijk voorstel. Hieruit volgt dus dat dit een behoorlijk strenge eis is, waar niet snel aan wordt voldaan. Uit de jurisprudentie is gebleken dat er sprake is van een redelijk voorstel, indien het voorstel is afgestemd op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer[[40]](#footnote-40), of indien het voorgestelde verbetertraject lang genoeg duurt (drie maanden).[[41]](#footnote-41) Daarnaast volgt uit de jurisprudentie dat het aanbieden van een ruime afbouwregeling, in combinatie met een zwaarder wegend belang bij de wijziging ook leidt tot een redelijk voorstel[[42]](#footnote-42) en tevens is er sprake van een redelijk voorstel, indien bij het wijzigen van de functie er slechts één taak wordt afgehaald van het takenpakket van de werknemer en de overige arbeidsvoorwaarden hetzelfde blijven.[[43]](#footnote-43) Verder volgt uit de jurisprudentie dat bij het wijzigen van de functie iemand langer het oude loon doorbetalen en daarnaast in een hogere schaal indelen dan waar na de functiewijziging recht op is, ook kan worden aangemerkt als een redelijk voorstel.[[44]](#footnote-44) Tot slot volgt uit de jurisprudentie dat, wanneer een voorstel wordt gedaan waarbij de werknemer er financieel niet op achteruit zou gaan in combinatie met verbeterde fysieke omstandigheden, dit ook leidt tot een redelijk voorstel.[[45]](#footnote-45)

Er zijn echter veel meer situaties waarbij de rechter oordeelt dat er geen sprake is van een redelijk voorstel. Zo is er geen sprake van een redelijk voorstel, indien de aangeboden functie als niet passend wordt beschouwd[[46]](#footnote-46), of wanneer de voorgestelde afbouwregeling niet ruim genoeg is.[[47]](#footnote-47) Hier is in ieder geval sprake van, indien er sprake is van een vermindering van het loon van 13,5%, zonder afbouwregeling. Daarnaast is er geen sprake van een redelijk voorstel, indien er geen verbetertraject is aangeboden bij een disfunctionerende werknemer.[[48]](#footnote-48) Ook volgt uit de jurisprudentie dat er geen sprake van een redelijk voorstel is, indien de werkgever niet met de werknemer in overleg is getreden, maar direct is overgegaan tot het wijzigen van de functie.[[49]](#footnote-49) Verder volgt uit de jurisprudentie dat, indien door de wijziging van de functie de woonwerk reistijd viereneenhalf uur per dag gaat bedragen, er geen sprake is van een redelijk voorstel.[[50]](#footnote-50)

Uit het voorgaande volgt dat het van essentieel belang is dat de werkgever ook daadwerkelijk een voorstel doet tot wijziging van de functie. Daarnaast blijkt ook dat een werkgever een grotere kans maakt om een redelijk voorstel te doen, indien hij alvorens over te gaan tot het voorstel tot wijziging, de werknemer de mogelijkheid heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren. Indien dit wordt gedaan, is ook gebleken dat een ruime afbouwperiode bijdraagt aan het doorstaan van het criterium van het redelijke voorstel.

**4.1.3 Het voorstel kan van de werknemer worden gevergd**

Indien de rechter heeft geoordeeld dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden, welke aanleiding geven om een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te doen en dit voorstel kan ook als redelijk worden aangemerkt, dan dient de rechter te overwegen of er sprake is van een voorstel dat van de werknemer in redelijkheid kan worden gevergd. Wat bij het analyseren van de jurisprudentie is opgevallen, is dat indien de rechter tot het oordeel is gekomen dat er sprake is van een redelijk voorstel, hij ook van oordeel is dat dit voorstel van de werknemer kan worden gevergd. In alle zeven gevallen waarin de rechter tot het oordeel kwam dat er sprake is van een redelijk voorstel, oordeelde deze namelijk ook dat dit voorstel in redelijkheid van de werknemer kon worden gevergd.

In de eerste plaats dient te worden opgemerkt dat dit criterium erg casuïstisch is. Echter zijn er een aantal voorbeelden te noemen, wanneer er aan dit criterium wordt voldaan. Uit de jurisprudentie volgt dat hier aan wordt voldaan, indien er een ruime afbouwregeling wordt gehanteerd en het aangeboden verbeteringstraject ook lang genoeg heeft geduurd.[[51]](#footnote-51) Daarnaast volgt uit een uitspraak van de rechtbank Zeeland-West-Brabant, dat indien een werknemer alleen de keuze heeft tussen een andere functie te bekleden, of werkloos te worden, dit voorstel van de werknemer kan worden gevergd. De financiële gevolgen door het bekleden van een andere functie zijn kleiner dan wanneer hij werkloos zou worden.[[52]](#footnote-52) Tot slot kan een voorstel van de werknemer worden gevergd, indien de feitelijke situatie er niet slechter op wordt.[[53]](#footnote-53) Hiermee wordt bedoeld dat door het wijzigen van de functie de fysieke belastbaarheid minder wordt, maar dat de financiële beloning er niet op achteruit gaat. In deze casus was dit van groot belang, aangezien de werknemer net was hersteld na een lange periode van arbeidsongeschiktheid.

**4.1.4 Overige criteria**

Naast de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest*, zijn er nog een aantal criteria die een rol spelen bij de vraag of een functie eenzijdig mag worden gewijzigd. Een schema met betrekking tot alle criteria is in de bijlage, in tabel 1 op pagina 68 en 69, te vinden.

Overige omstandigheden waar aan gedacht kan worden of die een rol spelen bij de vraag of een functie eenzijdig gewijzigd mag worden zijn: het belang van de partijen, hebben er functioneringsgesprekken plaatsgevonden, is er een verbeteringtraject aangeboden, functioneert de werknemer nog en is de functie die gewijzigd wordt komen te vervallen. In de vorige subparagrafen is reeds gebleken dat deze criteria ook omstandigheden zijn, die bijdragen aan het voldoen aan de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest*. Uit tabel 1 van bijlage I volgt dat wanneer de rechter oordeelt dat de functie eenzijdig gewijzigd mag worden, er altijd aan alle drie de voorwaarden uit het *Stoof/Mammoet arrest* wordt voldaan. De hierboven genoemde overige criteria zijn dus criteria die slechts bijdragen aan het kunnen voldoen aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest*. Op zichzelf hebben zij onvoldoende kracht om tot het oordeel te komen dat de functie eenzijdig mag worden gewijzigd. Zij hebben dus een ondersteunende rol. Hier zijn ook voorbeelden van uit de jurisprudentie.

In een uitspraak van het Gerechtshof ’s-Hertogenbosch[[54]](#footnote-54) zijn er diverse functioneringsgesprekken gevoerd met de werknemer, aangezien de werknemer niet meer voldoende functioneerde. Echter oordeelde de rechter hier dat deze functioneringsgesprekken geen toegevoegde waarde hebben, aangezien er tijdens deze gesprekken geen afspraken zijn gemaakt omtrent een verbetertraject. Hierdoor kon de werknemer niet aantonen dat hij zijn functioneren gaat verbeteren. De rechter kwam zodoende tot het oordeel dat de werkgever geen aanleiding heeft om een voorstel te doen tot wijziging van de functie. Hier is dus terug te zien dat zowel de beoordelingsgesprekken als het verbetertraject criteria zijn die invloed hebben op de vraag of er aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest* wordt voldaan.

Ook in een uitspraak van de rechtbank Overijssel[[55]](#footnote-55) was het van cruciaal belang dat er geen verbetertraject was aangeboden. Ook hier was er sprake van een disfunctionerende werknemer en ook waren er hier functioneringsgesprekken gevoerd. Door het niet aanbieden van een verbetertraject oordeelde de rechter dat er niet kon worden gesproken van een redelijk voorstel. Zodoende speelt ook hier het verbetertraject een belangrijke rol.

Ook in een uitspraak van de rechtbank Dordrecht[[56]](#footnote-56) achtte de rechter het van cruciaal belang dat er functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden en dat er een verbetertraject is aangeboden. Hierdoor heeft de werknemer de kans gekregen om, met begeleiding, zijn functioneren te verbeteren. Zodoende was ook hier sprake van een redelijk voorstel en mocht de functie worden gewijzigd.

Ook is het mogelijk dat het disfunctioneren van een werknemer als grondslag kan worden aangemerkt voor gewijzigde omstandigheden. Dit is onder andere terug te vinden in een uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland.[[57]](#footnote-57)

Daarnaast is het mogelijk dat het vervallen van een functie de grondslag kan zijn om de functie te wijzigen. Dit is ook aan de orde in een uitspraak van de rechtbank Noord-Nederland.[[58]](#footnote-58) Vanwege een krimp in de vraag naar de werkzaamheden die de werknemer uitvoert, is de functie van de werknemer komen te vervallen. Echter oordeelde de rechter hier dat daarmee de werkgever geen vrij spel heeft om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Het feit dat er onvoldoende werk is, betekent niet dat de werkgever hiermee voldoet aan alle criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest*. Aangezien hij geen redelijk voorstel had gedaan aan de werknemer was het volgens de rechter niet mogelijk om de functie te wijzigen.

Ook in een uitspraak van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden[[59]](#footnote-59) vormt het disfunctioneren van de werknemer de grondslag van de gewijzigde omstandigheden. Hiermee werd er echter nog niet aan dit criterium voldaan. De rechter is hier namelijk van oordeel dat er geen aanleiding bestaat om een voorstel tot wijziging te doen. Dit heeft te maken met de omstandigheid dat er geen functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden en de werknemer ook geen verbetertraject is aangeboden. Zodoende was het voor de werknemer niet mogelijk om zijn functioneren te verbeteren en schiet de werkgever tekort in zijn verplichtingen die hij heeft op grond van het goed werkgeversbeginsel.

In een uitspraak van de rechtbank Rotterdam[[60]](#footnote-60) blijkt dat ook het belang die beide partijen hebben van doorslaggevende werking kan zijn. In deze casus is er sprake van een werknemer die niet meer voldoende functioneerde. Zodoende heeft de werkgever besloten om hem een verbetertraject aan te bieden. De werkgever heeft zich echter niet aan de afspraken omtrent het verbetertraject gehouden, waardoor er in eerste instantie geen sprake kan zijn van het wijzigen van de functie. Echter achtte de rechter het belang van de werkgever, een ziekenhuis, als dusdanig zwaarwegend dat de functie alsnog mocht worden gewijzigd, zelfs nadat de werkgever zich niet aan de beginselen van het goed werkgeverschap heeft gehouden.

Tussenconclusie

Gezien het voorgaande is gebleken dat alle zaken erg casuïstisch zijn. Echter zijn er toch een aantal zaken die vaak aan de orde komen bij de vraag of de functie eenzijdig gewijzigd mag worden. De werkgever moet met een aantal zaken rekening houden, alvorens hij de functie eenzijdig wilt wijzigen.

* Een werkgever dient de werknemer op de hoogte te stellen over zijn voornemen om de functie te wijzigen.
* Indien de werkgever de functie eenzijdig wenst te wijzigen, aangezien de werknemer niet voldoende functioneert, dan moet dit ook duidelijk zijn geworden in officiële functioneringsgesprekken. Naar aanleiding van deze functioneringsgesprekken dient de werkgever een verbetertraject aan te bieden. Tijdens dit traject dient de werknemer voldoende feedback en hulp te krijgen van de werkgever.
* Indien de werknemer als gevolg van zijn functiewijziging er financieel op achteruit gaat, dan dient de werkgever een ruime afbouwperiode te hanteren.
* De werkgever dient zich er van bewust te zijn dat een functie slechts eenzijdig gewijzigd mag worden, indien er aan alle drie de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest* wordt voldaan. Dit is vooral van belang omtrent het criterium van een redelijk voorstel. De werkgever dient zich er van bewust te zijn dat hij bij het eenzijdig wijzigen de werknemer wel een concreet voorstel tot wijziging moet doen en niet zelf dit besluit kan nemen zonder inbreng van de werknemer.

**4.2 Resultaten wijziging leaseautoconstructie**

In deze paragraaf zal er een antwoord worden gegeven op de deelvraag *‘Welke factoren zijn van belang, volgens jurisprudentieonderzoek, bij de beoordeling of secundaire arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen worden gewijzigd?’* In hoofdstuk drie zijn de criteria geformuleerd die uit de wet en vaste jurisprudentie voortvloeien. In deze paragraaf zullen de omstandigheden worden benoemd welke eventueel kunnen leiden tot het voldoen aan deze criteria.

De leaseautoconstructie is een arbeidsvoorwaarde die werkgevers vaak gebruiken als middel om werknemers te verleiden om voor hen te komen werken. Wanneer de werkgever echter in financieel slecht weer verkeerd, dan besparen zij graag op deze dure kostenpost. Echter valt deze constructie onder de arbeidsvoorwaarden en kan deze dus niet zomaar eenzijdig worden gewijzigd. Ook bij deze arbeidsvoorwaarde dient er te worden voldaan aan de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest.*

Toetsingsresultaten

In drie van de acht uitspraken was de werkgever in het gelijk gesteld en mocht de arbeidsvoorwaarde eenzijdig gewijzigd worden. Wat gelijk opvalt is dat er in drie van de acht gevallen sprake was van bedrijfseconomische omstandigheden. Dit zijn ook precies de drie uitspraken waarin de rechter tot de conclusie komt dat de arbeidsvoorwaarde eenzijdig mag worden gewijzigd. Verder is in tabel 2 van bijlage I op pagina 82 - 83 te zien dat in alle gevallen sprake is geweest van een arbeidsvoorwaarde. Aangezien de leaseautoconstructie niet altijd in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, dient de rechter te controleren of er wel sprake is van een arbeidsvoorwaarde, aangezien de werkgever slechts arbeidsvoorwaarden eenzijdig mag wijzigen. Hieronder zal per criterium de resultaten van het praktijkonderzoek worden uiteengezet.

**4.2.1 Gewijzigde omstandigheden**

Net als bij het wijzigen van de functie, dient de rechter ook bij het wijzigen van de leaseautoconstructie te toetsen aan de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest*. Het eerste criterium waar de rechter op toetst is het criterium van gewijzigde omstandigheden. In drie van de acht uitspraken oordeelt de rechter dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden.

Uit de geanalyseerde uitspraken is gebleken dat werkgevers voor wat betreft de gewijzigde omstandigheden vaak verwijzen naar de bedrijfseconomische omstandigheden van het bedrijf. Zo komt een rechter tot het oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden, aangezien de bedrijfseconomische omstandigheden van een bedrijf dusdanig zorgelijk zijn, dat de werkgever in haar onderneming alles dat kan leiden tot kostenbesparing moet aanwenden.[[61]](#footnote-61) Ook in andere uitspraken leiden bedrijfseconomische omstandigheden tot het oordeel dat er sprake is van wijziging van omstandigheden.[[62]](#footnote-62) In de geanalyseerde uitspraken zijn geen voorbeelden te noemen van gevallen waarin er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden, terwijl de rechter geen wijziging van omstandigheden aanneemt. Verder valt ook op dat in de drie gevallen waarin de rechter tot het oordeel komt dat de wijziging mag worden doorgevoerd, dit drie keer zijn grondslag vindt in bedrijfseconomische omstandigheden.

In de vijf overige uitspraken is er geen sprake geweest van gewijzigde omstandigheden. De rechter is van oordeel dat er niet aan dit criterium wordt voldaan, indien de werkgever de arbeidsvoorwaarden van de werknemers wenst te harmoniseren in verband met werknemers die te royale arbeidsvoorwaarden hebben.[[63]](#footnote-63) Tot slot is er ook geen sprake van gewijzigde omstandigheden indien een werknemer al voor een aantal jaar andere werkzaamheden verricht en de werkgever plots wenst over te gaan tot het verbreken van de leaseautoconstructie.[[64]](#footnote-64)

**4.2.2 Redelijk voorstel**

Indien er sprake is van gewijzigde omstandigheden, dient de rechter te beoordelen of er sprake is van een redelijk voorstel. In de drie uitspraken waar de rechter oordeelde dat er sprake was van gewijzigde omstandigheden, oordeelde de rechter ook dat er sprake was van een redelijk voorstel. Er is sprake van een redelijk voorstel, indien de werkgever de werknemer een financiële compensatie biedt voor het verdwijnen van de leaseautoconstructie.[[65]](#footnote-65) Ook het afschaffen van de leaseautoconstructie en daarvoor in de plaats een redelijke kilometervergoeding van in ieder geval € 0,19 per kilometer hanteren wordt aangemerkt als een redelijk voorstel.[[66]](#footnote-66)

Er zijn ook gevallen waarin de rechter tot het oordeel kwam dat er geen sprake was van een redelijk voorstel. Indien de werkgever een te magere afbouwregeling hanteert, is er geen sprake van een redelijk voorstel. Er is sprake van een magere afbouwregeling indien de werknemer over de eerste vijf maanden de helft van het normleasebedrag krijgt vergoed en vervolgens niets meer.[[67]](#footnote-67) Daarnaast is er geen sprake van een redelijk voorstel indien er helemaal geen afbouwregeling wordt voorgesteld, terwijl de financiële impact dit wel verlangt.[[68]](#footnote-68)

Voorstel kan van de werknemer worden gevergd

Nadat de rechter een oordeel heeft gegeven omtrent het criterium ‘redelijk voorstel’, dient de rechter volgens het *Stoof/Mammoet arrest* te oordelen of dit voorstel ook in redelijk van de werknemer kan worden gevergd. In alle acht geanalyseerde uitspraken gaat de rechter echter voorbij aan dit criterium. Bij de drie uitspraken waar de rechter tot de conclusie komt dat er sprake is van een redelijk voorstel, komt hij direct tot de conclusie dat er is voldaan aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* Zodoende mogen de voorwaarden dus ook worden gewijzigd. Dit is een wezenlijk verschil met het wijzigen van de functie, waar dit criterium juist vaak uitvoerig wordt behandeld. De enige conclusie die hier uit kan worden getrokken is dat de rechter minder belang hecht aan dit criterium bij secundaire arbeidsvoorwaarden, aangezien een redelijk voorstel gelijk staat aan de omstandigheid dat dit voorstel ook van de werknemer kan worden gevergd. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat de gevolgen van de wijziging minder ingrijpend zijn dan bij het wijzigen van de functie.

**4.2.3 Overige factoren**

Bij het analyseren van de uitspraken omtrent de leaseautoconstructie is naast de *Stoof/Mammoet* criteria ook gelet op een aantal andere criteria. Zo is onderzocht of er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden, of er sprake is van een arbeidsvoorwaarde, of er sprake is van een functiewijziging en of er sprake is van een zwaarwichtig belang van de werkgever.

Het criterium van bedrijfseconomische omstandigheden is reeds behandeld in paragraaf 4.2.1. Het criterium: ‘is er sprake van een arbeidsvoorwaarde?’ is van belang bij de vraag of de werkgever de arbeidsovereenkomst kan wijzigen op grond van artikel 7:611 BW. Dit artikel geldt namelijk alleen voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. In de meeste gevallen is de leaseautoconstructie opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst en bestaat er geen twijfel over de vraag of er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. In een uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland[[69]](#footnote-69) oordeelt de rechter dat een leaseautoconstructie als een arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt. Zodoende kan een wijziging van de leaseautoconstructie worden getoetst aan de criteria van artikel 7:611 BW.

Voorafgaand aan het onderzoek was de verwachting dat het wijzigen van arbeidsvoorwaarden voor een groot deel het gevolg was van het wijziging van de functie van de werknemer. Echter is uit het onderzoek gebleken dat er in slechts twee van de acht gevallen sprake was van een wijziging van de functie. Daarnaast had het wijzigen van de functie ook geen invloed op de beoordeling van de rechter.

Tot slot is onderzocht of een zwaarwegend belang bij de werkgever van belang is bij de overwegingen van de rechter. Wat hierbij opvalt is dat er in drie uitspraken sprake is van een zwaarwegend belang van de werkgever en in deze drie uitspraken ook de arbeidsvoorwaarde mocht worden gewijzigd. Hieruit volgt dus dat een zwaarwegend belang erg belangrijk is bij de beoordeling of een arbeidsvoorwaarde eenzijdig mag worden gewijzigd. In alle drie de uitspraken betreft het belang van de werkgever dat er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden. Dit betekent dus dat zij een financieel belang heeft.

Tussenconclusie leaseconstructie

Zoals hierboven al is besproken heeft de rechter in drie van de acht zaken geoordeeld dat de leaseautoconstructie eenzijdig mag worden gewijzigd. Naar aanleiding van de analyse van de uitspraken, welke te vinden is in de bijlage, zijn er een aantal conclusies die nu al kunnen worden getrokken. Een werkgever maakt slechts aanspraak op het wijzigen van de secundaire arbeidsvoorwaarden, indien er sprake is van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Indien de werkgever voor het wijzigen van de leaseautoconstructie een financieel belang heeft, resulteert dit in de geanalyseerde uitspraken altijd tot een zwaarder wegend belang dan de werknemer. In de volgende paragraaf zal worden besproken of dit ook het geval is bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden die niet louter van financiële aard zijn.

**4.3 Resultaten wijzigen werktijden**

In deze paragraaf zal er een antwoord worden gegeven op de deelvraag *‘Welke factoren zijn van belang, volgens jurisprudentieonderzoek, bij de beoordeling of secundaire arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen worden gewijzigd?’* In hoofdstuk drie zijn de criteria geformuleerd die uit de wet en vaste jurisprudentie voortvloeien. In deze paragraaf zullen de omstandigheden worden benoemd welke eventueel kunnen leiden tot het voldoen aan deze criteria.

Naast de wijziging van de functie en de wijziging van de leaseautoconstructie is ook de wijziging van de werktijden onderzocht. In deze paragraaf zullen de resultaten van de analyse van de uitspraken worden uiteengezet. De analyse van de uitspraken is te vinden in de bijlage. Het betreft de uitspraken 34 - 44.

Toetsingsresultaten

Voor wat betreft de wijziging van de werktijden zijn er tien uitspraken onderzocht. Van deze tien uitspraken oordeelde de rechter dat in zeven gevallen de arbeidsvoorwaarde mocht worden gewijzigd. Het wijzigen van de werktijden heeft dus veruit de hoogste kans van slagen.

**4.3.1 Gewijzigde omstandigheden**

Zoals bij de wijziging van de functie en wijziging van de leaseautoconstructie worden ook bij de wijziging van de werktijden op grond van artikel 7:611 BW de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest* gehanteerd. Het eerste criterium waar de rechter op toetst is of er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Van de tien geanalyseerde uitspraken is er in zeven gevallen geoordeeld, dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Er is niet één duidelijke situatie te beschrijven wanneer er sprake is van gewijzigde omstandigheden voor het wijzigen van de werktijden. Dit volgt uit de analyse van de uitspraken. Gewijzigde omstandigheden is dus een erg casuïstisch criterium bij het wijzigen van werktijden.

In de volgende gevallen is er in ieder geval sprake van gewijzigde omstandigheden:

* Een werknemer bereikt de leeftijd van 55 jaar en valt hierdoor in een andere categorie voor de CAO[[70]](#footnote-70);
* De ontwikkeling van het internet en de opkomst van nieuwe media nopen tot ontwikkelingen binnen een bedrijf. Hierdoor is onder andere een andere ploegendienst vereist[[71]](#footnote-71);
* Het niet halen van aanrijtijden voor ambulances in combinatie met gevoel dat werknemers ervaren als ‘heel zwaar’[[72]](#footnote-72);
* Er is sprake van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Hierdoor dienen de uren efficiënter te worden ingepland[[73]](#footnote-73);
* Een bedrijf is overgenomen en de nieuwe werkgever wenst de roosters te harmoniseren.[[74]](#footnote-74)

In drie gevallen heeft de rechter geoordeeld dat er geen sprake is van gewijzigde omstandigheden. Bij de beoordeling van deze drie uitspraken kwam de rechter steeds tot het oordeel dat de werkgever onvoldoende kon motiveren dat er sprake was van gewijzigde omstandigheden. Hieruit volgt dus dat werkgevers te allen tijde zorg dienen te dragen voor een goede bewijsvoering van haar standpunten. Vooral indien een werkgever aanvoert dat er sprake is van slechte bedrijfseconomische omstandigheden dient hij zorg te dragen voor cijfers die deze bewering onderbouwen.

**4.3.2 Redelijk voorstel**

Nadat de rechter heeft geoordeeld of er sprake is van gewijzigde omstandigheden, oordeelt hij of er sprake is van een redelijk voorstel. In alle zeven uitspraken waar sprake is van gewijzigde omstandigheden, heeft de rechter geoordeeld dat het voorstel van de werkgever ook als redelijk kan worden aangemerkt. De volgende omstandigheden resulteren in een volgens de rechter redelijk voorstel:

* Bij haar voorstel heeft de werkgever aantoonbaar rekening gehouden met de belangen van de werknemer.[[75]](#footnote-75) Daarnaast heeft hij gedurende driekwart jaar gepoogd in onderling overleg tot een oplossing te komen[[76]](#footnote-76);
* Er is aantoonbaar met de belangen van de werknemer rekening gehouden en daarnaast is er gekozen voor de aantoonbaar minst ingrijpende verandering[[77]](#footnote-77);
* De werkgever houdt aantoonbaar rekening met de belangen van de werknemer en is ook met de werknemer in gesprek getreden omtrent de wijzigingen. Daarnaast zullen de wijzigingen pas eventueel ingaan na afloop van de gerechtelijke procedures[[78]](#footnote-78);
* Indien het gevolg van de wijziging inhoudt dat de werknemer eenmaal per twee weken een half uur eerder moet beginnen.

Uit het bovenstaande volgt dat de sleutel tot een redelijk voorstel ligt in het feit dat de werkgever en de werknemer met elkaar in gesprek treden. Uit de gevoerde gesprekken dient de werkgever het belang van de werknemer te achterhalen en bij haar voorstel rekening te houden met dit belang. Indien de werkgever hier rekening mee houdt, is de kans groot dat de rechter tot het oordeel komt dat het voorstel redelijk is.

**4.3.3 Voorstel kan van de werknemer worden gevergd**

Van de zeven uitspraken waar sprake is van een redelijk voorstel, is er ook sprake van een voorstel dat van de werknemer kan worden gevergd. De volgende omstandigheden resulteren in een volgens de rechter redelijk voorstel dat van de werknemer kan worden gevergd:

* Het verschuiven van de werktijden met twee uur heeft geen dusdanige impact op het sociale leven van de werknemer, dat de wijziging geen doorgang kan vinden[[79]](#footnote-79);
* Indien een financieel belang van de werkgever tegenover een sociaal belang van de werknemer staat, dan weegt het financiële belang van de werkgever zwaarder[[80]](#footnote-80);
* Indien het gedane voorstel als enige oplossing mogelijk is[[81]](#footnote-81);
* Indien de werknemer gedurende een periode van meerdere jaren al op de hoogte was van de geplande wijziging. Hierdoor is de werknemer in de mogelijkheid gesteld om zich op de wijziging voor te bereiden.[[82]](#footnote-82)

Uit de bovenstaande omstandigheden volgt dat er een grote kans voor werkgevers bestaat om aan dit criterium te voldoen, door het belang van de werknemer af te wegen tegen het eigen belang. Indien de werkgever een financieel belang heeft is de kans groot dat dit zwaarder weegt dan een sociaal belang van de werknemer.

**4.3.4 Overige factoren**

Naast de bovenstaande factoren zijn de geanalyseerde uitspraken op een aantal andere factoren onderzocht. Ten eerste is gekeken of bedrijfseconomische omstandigheden een rol spelen bij de vraag of werktijden gewijzigd mogen worden. In vier van de tien onderzochte uitspraken was er sprake van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. In vier van de zeven gevallen waarbij de werkgever mag overgaan tot het wijzigen van de werktijden is het financiële belang van de werkgever doorslaggevend. Dit blijkt uit het de overwegingen van de rechter. Indien een werkgever dus met cijfers kan aantonen dat zij te kampen heeft met zorgelijke bedrijfseconomische omstandigheden, dan neemt de rechter al snel het criterium van gewijzigde omstandigheden aan en wordt er ook in een groot aantal gevallen al voldaan aan het criterium dat het voorstel in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd. Kortom, het eenzijdig wijzigen van werktijden heeft een grote kans van slagen, indien de werkgever te kampen heeft met slechte bedrijfseconomische omstandigheden.

Daarnaast is onderzocht of de werktijden als arbeidsvoorwaarde dienen te worden aangemerkt. Niet in alle gevallen zijn werktijden namelijk in de individuele arbeidsovereenkomst geregeld. De rechters zijn het echter in alle tien de uitspraken er over eens dat de werktijden onder de arbeidsvoorwaarden vallen. Zodoende kunnen de zaken ook worden beoordeeld aan de hand van de criteria van artikel 7:611 BW. Werktijden kunnen als arbeidsvoorwaarde worden beschouwd, indien deze zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst[[83]](#footnote-83), of indien de werktijden een verworven recht zijn geworden. Hier is in ieder geval sprake van als een werknemer voor meer dan een jaar een bepaalt rooster heeft.[[84]](#footnote-84)

Voorts is ook onderzocht of het wijzigen van een functie invloed heeft op het wijzigen van de werktijden. In geen van de tien onderzochte uitspraken was er sprake van het wijzigen van de functie. Zodoende kan de conclusie worden getrokken dat dit geen invloed heeft op de vraag of werktijden eenzijdig gewijzigd mogen worden.

Tot slot is onderzocht of een zwaarwichtig belang altijd resulteert in het mogen wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Hier is bij de secundaire arbeidsvoorwaarden sprake van. Bij het wijzigen van de functie is dit echter niet aan de orde. Bij het wijzigen van de functie zijn er namelijk gevallen waarbij de werkgever een zwaarwegend belang heeft, terwijl de functie niet mag worden gewijzigd. Zoals hiervoor al is benoemd ontstaat dit zwaarwichtige belang vaak door de slechte financiële positie van de werkgever.

**4.4 Vergelijking primaire – secundaire arbeidsvoorwaarden**

In de vorige paragrafen zijn de resultaten per deelonderwerp toegelicht. Deze paragraaf richt zich op de deelvraag: *Is er een verschil in de mate waarin rechters het toekennen om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden aan te laten passen tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden?*

Van de zesentwintig geanalyseerde uitspraken met betrekking tot het wijzigen van de primaire arbeidsvoorwaarden, oordeelt de rechter in acht gevallen dat deze mag worden gewijzigd. De slagingskans bedraagt zodoende 30,6 %. Dit staat tegenover een slagingskans van 55,5 % bij het wijzigen van secundaire arbeidsvoorwaarden. Werkgevers maken dus een grotere kans om secundaire arbeidsvoorwaarden te wijzigen, ten opzichte van primaire arbeidsvoorwaarden. Hieronder volgen een aantal verschillen en overeenkomsten tussen de beoordelingen bij primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden:

1. Zowel bij het wijzigen van secundaire arbeidsvoorwaarden, als bij primaire arbeidsvoorwaarden leiden slechte bedrijfseconomische omstandigheden altijd tot het oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Tevens leidt dit in beide gevallen altijd tot het oordeel dat de gewenste wijziging mag plaatsvinden.
2. Indien de werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij het wijzigen van secundaire arbeidsvoorwaarden, dan leidt dit altijd tot het mogen wijzigen van de arbeidsvoorwaarden. Indien een werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij het wijzigen van de primaire arbeidsvoorwaarden, dan leidt dit echter niet altijd tot het mogen wijzigen van de arbeidsvoorwaarden.
3. Bij het bepalen of er sprake is van een redelijk voorstel wordt er bij het wijzigen van primaire arbeidsvoorwaarden veel strenger getoetst, dan bij de secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij de secundaire arbeidsvoorwaarden is er elf keer sprake van gewijzigde omstandigheden en negen keer sprake van een redelijk voorstel. In 81,8% van de gevallen waar er sprake is van gewijzigde omstandigheden, is er ook sprake van een redelijk voorstel. Bij de primaire arbeidsvoorwaarden ligt dit percentage echter veel lager. Hier is namelijk in zeven van de zestien gevallen sprake van een redelijk voorstel (43,8 %). Uit de geanalyseerde uitspraken volgt dat dit onder andere te maken heeft met het feit dat er bij het wijzigen van primaire arbeidsvoorwaarden vaak geen daadwerkelijk voorstel wordt aangeboden. Werkgevers gaan vaak over tot het zelfstandig besluiten om de functie te wijzigen, terwijl zij daarover niet met de werknemer in gesprek zijn gegaan en de belangen van de werknemer proberen te achterhalen om met deze belangen rekening te houden. Dit is bij het wijzigen van secundaire arbeidsvoorwaarden niet een keer het geval geweest. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat werkgevers bij het wijzigen van minder ingrijpende arbeidsvoorwaarden eerder met de werknemer in gesprek treden en ook meer voor de werknemer proberen te betekenen door samen naar een oplossing te zoeken die voor beide partijen bevredigend is.

**4.5 Tussenconclusie**

Al met al kan de conclusie worden getrokken dat een werkgever een grotere kans maakt om secundaire arbeidsvoorwaarden te wijzigen ten opzichte van de primaire arbeidsvoorwaarden. Echter is het in geen van beide gevallen onmogelijk. Zolang de werkgever rekening houdt met de overwegingen van de rechter, bestaat er een grote kans dat de voorgestelde wijziging alsnog zijn doorgang kan vinden. Wel dient te allen tijde rekening te worden gehouden met het feit dat niet een situatie hetzelfde is. Elke casus is een uniek geval en er dient dus in iedere situatie rekening te worden gehouden met de omstandigheden van dat specifieke geval.

**5. Conclusie**  
In de voorgaande hoofdstukken is antwoord gegeven op de deelvragen. In dit hoofdstuk zal er worden getracht een antwoord te geven op de centrale vraag van dit onderzoek:

*‘Welk advies kan aan Royal FloraHolland worden gegeven om arbeidsvoorwaarden op een rechtsgeldige manier eenzijdig te wijzigen, op grond van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?*’

Zoals in de centrale vraag valt te lezen, zal er een advies worden uitgebracht aan Royal FloraHolland. Dat advies zal worden vormgegeven aan de hand van dit hoofdstuk. De conclusies die uit de beantwoording van de deelvragen worden getrokken, zullen worden gereflecteerd aan het praktijkprobleem van de opdrachtgever.

Nogmaals dient te worden benadrukt dat het jurisprudentieonderzoek is gericht op artikel 7:611 BW. Dit is zoals reeds benoemd, gedaan uit praktische overwegingen. Indien een werkgever wel een eenzijdig wijzigingsbeding hanteert, zou een vervolgonderzoek naar artikel 7:613 BW wenselijk zijn. Indien een werkgever arbeidsvoorwaarden wenst te wijzigen voor een grotere groep werknemers, dan zou een vervolgonderzoek wenselijk zijn naar artikel 7:648 BW.

Wijziging van de primaire arbeidsvoorwaarden

In het juridisch kader is uiteengezet welke voorwaarden de vaste jurisprudentie en de wet stellen aan het eenzijdig wijzigen van de functie. Zo dient er sprake te zijn van gewijzigde omstandigheden, dient de werkgever een redelijk voorstel te doen en het voorstel dient in redelijkheid van de werknemer te kunnen worden gevergd. Uit de analyse van de gebruikte uitspraken volgen omstandigheden die aan deze criteria voldoen.

Royal FloraHolland kampt met het praktijkprobleem dat veel werknemers fysiek zwaar werk verrichten en daardoor is er sprake van een hoog verzuimpercentage onder de oudere werknemers. Om dit tegen te gaan wenst Royal FloraHolland de functie van deze werknemers te kunnen wijzigen, zodat zij minder fysiek zwaar werk verrichten en dus minder snel in verzuim treden. Om dit voor elkaar te krijgen dient Royal FloraHolland in de eerste plaats rekening te houden met de gewijzigde omstandigheden. Er dient iets te zijn gewijzigd dat een aanleiding vormt om de arbeidsvoorwaarden te willen wijzigen. Dit kan onder andere liggen in het bereiken van een bepaalde leeftijd. Ook volgt uit de resultaten dat wanneer een werkgever de gewijzigde omstandigheden onderbouwt met cijfers, de rechter sneller tot het oordeel komt dat er aan dit criterium is voldaan. Zo kan er dus worden gedacht aan cijfers van een onderzoek waaruit volgt dat werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt een grotere kans hebben om in verzuim te treden. Daarnaast dient de werkgever ook rekening te houden met een redelijk voorstel. Wat hier van belang is, is dat er ook daadwerkelijk een voorstel wordt gedaan en er niet slechts aan de werknemer wordt medegedeeld dat deze van functie dient te veranderen. Dit is namelijk vaak fout gegaan in de praktijk. Verder is het raadzaam om tijdig met de werknemer in gesprek te treden en zijn belangen te achterhalen. Zo dient er dus met de oudere werknemer een gesprek te worden aangegaan waarbij de situatie wordt uitgelegd. Daarnaast volgt uit de resultaten dat ook zaken als een ruime afbouwregeling en een niet te grote achteruitgang in loon bijdragen aan het voldoen aan het criterium van het redelijke voorstel. Tot slot dient het voorstel ook in redelijkheid van de werknemer gevergd te kunnen worden. Hierbij is van belang dat de belangen van beide partijen goed in beeld worden gebracht. Er dient dus een belangenafweging te worden gemaakt. In het geval van Royal FloraHolland zouden hier weinig problemen horen te ontstaan. Dit heeft te maken met het feit dat de werkgever de functie wenst te wijzigen, welke ook in het belang van de werknemer is. De werknemer is namelijk gebaat bij de wijziging, aangezien hij daardoor fysiek minder zwaar belast wordt.

Wijziging van de secundaire arbeidsvoorwaarden

Voor wat betreft het wijzigen van de secundaire arbeidsvoorwaarden gelden de conclusies die ook voor het wijzigen van de primaire arbeidsvoorwaarden gelden. Hierbij zijn echter wel een aantal opmerkingen te plaatsen.

Uit de jurisprudentie is gebleken dat de rechter sneller tot het oordeel komt dat de secundaire arbeidsvoorwaarden mogen worden gewijzigd, ten opzichte van de primaire arbeidsvoorwaarden. Dit heeft er voor een groot deel mee te maken dat werkgevers sneller een zwaarwegend belang hebben bij het wijzigen van deze voorwaarden ten opzichte van de werknemers. Dit heeft er namelijk mee te maken dat er voor het wijzigen van secundaire arbeidsvoorwaarden vaak sprake is van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Indien Royal FloraHolland dus wenst over te gaan tot het wijzigen van bijvoorbeeld de werktijden, aangezien de werknemers die fysiek zwaar werk verrichten bijvoorbeeld erg vroeg, of juist erg laat beginnen, dient zij hier een financieel belang bij te hebben. Uit de jurisprudentie is namelijk gebleken dat indien de werkgever arbeidsvoorwaarden wenst aan te passen in het kader van harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden de rechter dit vaak niet als zwaarwegend belang ziet. Net zoals bij de primaire arbeidsvoorwaarden dient de werkgever ook bij het wijzigen van de secundaire arbeidsvoorwaarden rekening te houden met een ruime afbouwregeling.

Slotconclusie

Zoals al reeds is aangegeven is het wijzigen van arbeidsvoorwaarden niet zomaar te realiseren. Er dient in iedere situatie een gedegen belangenafweging te worden gemaakt. De werknemer zal vaak in arbeidsrechtelijke conflicten in bescherming worden genomen, aangezien hij recht heeft op de nakoming van gemaakte afspraken. Indien een werkgever dus arbeidsvoorwaarden wenst te wijzigen, dan dient er sprake te zijn van gewijzigde omstandigheden en dient het belang van de werkgever zwaarder te wegen dan het belang van de werknemer.

Concluderend kan er worden gesteld dat indien de werkgever met een aantal zaken rekening houdt, de kans op een rechtsgeldige wijziging het grootst is. Het spreekt voor zich dat ieder geval uniek is en er voor ieder geval dus ook weer met andere omstandigheden rekening moet worden gehouden. Indien er sprake is van de volgende zaken, maakt de werkgever een grotere kans op een succesvolle wijziging :

* De werkgever beroept zich op de bedrijfseconomische omstandigheden
* De werkgever biedt haar werknemers een ruime afbouwregeling aan
* De werkgever gaat in een vroeg stadium in gesprek met de werknemer, waarbij deze werknemer op de hoogte wordt gesteld van de geplande wijziging en waarbij het belang van de werknemer dient te worden achterhaald.

**6. Aanbevelingen**

In dit hoofdstuk zullen mijn aanbevelingen aan Royal FloraHolland worden weergegeven. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op mijn bevindingen uit het juridisch kader en het praktijkonderzoek. Indien Royal FloraHolland wenst over te gaan tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, om op deze manier het ziekteverzuim onder de oudere fysiek zwaar werk verrichtende werknemers te verminderen, raad ik haar aan om de volgende aanbevelingen in acht te nemen:

1. Zorg ten alle tijden voor een gedegen belangenafweging.  
   Uit de resultaten van het praktijkonderzoek is gebleken dat een gedegen belangenafweging van essentieel belang is bij de beoordeling of een arbeidsvoorwaarde eenzijdig mag worden gewijzigd. Door met de werknemer in gesprek te gaan, dient zijn belang te worden achterhaald. Indien de werknemer slechts een sociaal belang heeft en de werkgever een financieel belang heeft, dan zal doorgaans het belang van de werkgever zwaarder wegen dan het belang van de werknemer.
2. Met het oog op de lange termijn: informeer (toekomstige) werknemers die fysiek zwaar werk verrichten in een vroeg stadium dat in zowel het belang van de werknemer, als van de werkgever de functie zou kunnen worden gewijzigd, indien de werknemer een bepaalde leeftijd bereikt.  
   Uit de resultaten van het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat de rechter waarde hecht aan het feit dat werknemers al gedurende een langere periode op de hoogte zijn van een eventuele wijziging in hun arbeidsvoorwaarden. Op deze manier kunnen zij namelijk hun privésituaties op deze wijziging afstemmen.
3. Draag zorg voor een ruime afbouwregeling.  
   Het belang van de afbouwregeling is erg groot. Indien de werkgever een ruime afbouwregeling hanteert, dan is de kans erg groot dat een rechter van oordeel is dat er sprake is van een redelijk voorstel. Voor dit onderzoek heb ik ook het Sociaal Plan van Royal FloraHolland mogen raadplegen. Hieruit volgt dat zij reeds over een zeer ruime afbouwregeling beschikt. De afbouwperiode is verspreid over 24 maanden. In de rechtspraak is gebleken dat een afbouwperiode van zes maanden al als voldoende werd beschouwd. Zodoende raad ik Royal FloraHolland aan om niets aan deze afbouwregeling te wijzigen, tenzij dit op basis van bedrijfseconomische omstandigheden noodzakelijk is. Deze afbouwregeling kan nog naar beneden worden bijgesteld, zolang er maar rekening wordt gehouden met de periode van zes maanden.
4. Zorg voor een krachtige onderbouwing voor wat betreft de gewijzigde omstandigheden. Dit kan door middel van cijfers.  
   Uit de resultaten van het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat het van cruciaal belang is dat de werkgever ervoor zorgt dat zij haar standpunten met betrekking tot de gewijzigde omstandigheden voldoende onderbouwd met cijfers. Voor wat betreft het in verzuim treden van werknemers is het zodoende raadzaam om cijfers te hanteren uit onderzoeken naar ziekteverzuim onder oudere werknemers. Indien uit deze onderzoeken blijkt dat deze oudere werknemers inderdaad sneller in verzuim treden, zal de rechter sneller tot het oordeel komen dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Maak dus gebruik van cijfers.
5. Draag zorg voor een daadwerkelijk voorstel. Hiermee wordt bedoeld dat Royal FloraHolland niet zonder het doen van een redelijk voorstel de arbeidsvoorwaarden eenzijdig kan wijzigen.  
   Met de bovenstaande aanbeveling wordt bedoeld dat er uit het jurisprudentieonderzoek vaak is gebleken dat werkgevers geen concreet voorstel tot wijziging doen. Het komt vaak voor dat werkgevers de wijziging slechts mededelen zonder inspraak van de werknemer. Indien de werkgever dit doet, wordt er niet voldaan aan het criterium van het redelijke voorstel en mag de wijziging dus niet plaatsvinden. Zorg er dus voor dat er sprake is van hoor- en wederhoor.
6. Houdt voldoende officiële functioneringsgesprekken. Hierdoor kan je er als werkgever vroeg bij zijn om de werknemer erop te wijzen dat hij niet naar behoren functioneert als gevolg van verzuim. Indien de werknemer niet naar behoren functioneert dient er een verbetertraject te worden aangeboden.  
   Indien er sprake is van een niet goed functionerende werknemer (hierbij valt te denken aan een werknemer die frequent in verzuim treedt) is het raadzaam om meerdere keren per jaar een functioneringsgesprek te houden. Uit de jurisprudentie is gebleken dat er van deze functioneringsgesprekken ook gespreksverslagen dienen te worden gemaakt. Tijdens deze gesprekken dient er uitdrukkelijk te worden vermeld dat de werknemer niet naar behoren functioneert. Tevens dient de werknemer in de gelegenheid te worden gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Indien er tijdens dit verbetertraject nog steeds geen verbetering zichtbaar is, heeft de werkgever een goede grondslag om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig aan te passen. Dit zijn namelijk omstandigheden die van invloed zijn bij de vraag of er sprake is van een redelijk voorstel.

**Literatuurlijst**

**Boeken**

*Van Genderen, Fluit, Stefels & De Wolff 2015*

D.M. van Genderen, P.S Fluit, M.E. Stefels, D.J.B de Wolff, “Arbeidsrecht in de praktijk”, Den Haag, Sdu Uitgevers 2015.

*Nieuwenhuis, Stolker & Valk 2013*

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

*Van Voss & Barentsen 2015*G.J.J.H. van Voss, B. Barentsen, “Inleiding Nederlands sociaal recht”, Den-Haag, Boom Juridische uitgevers 2015

**Tijdschriften**

*Beltzer 2004*

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

*Grapperhaus 2008*

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

*Heerma van Voss 2011*

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

*Keus & Bouma 2014*

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

*Van der Meer 2015*

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

*Werner 2008*

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

*Zekic 2016*

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

**Elektronische bronnen**

<http://www.sbmadvocaten.nl>

<http://www.tijdschriftrechtenarbeid.nl>

[https://www.hrpraktijk.nl/](https://www.hrpraktijk.nl/topics/arbeidsvoorwaarden/nieuws/wanneer-mag-je-eenzijdig-arbeidsvoorwaarden-wijzigen)

http://www.flexnieuws.nl

http://www.wetrecht.nl

**Overige bronnen**

SER 1994

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

Rob Gründemann, ‘Goed werkgeverschap en goed werknemerschap’, Presentatie Tweede Kamer, 09-02-2010

Kamerstukken II 1996/97, 24 615, nr. 15

Kamerstukken II 1995-96, 24 615, nr. 3, p. 24

Parlementaire geschiedenis 6, p. 969

**Jurisprudentie**

Jurisprudentie Hoge Raad

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

ECLI:NL:PHR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet-arrest)  
ECLI:NL:HR:2010:BK3570 (Van Beek e.a./ CZ)

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

Jurisprudentie rechtbanken

ECLI:NL:RBHAA:2007:AZ7818

**Bijlage I – Analyse jurisprudentie**

In deze bijlage zal ik de door mij gebruikte uitspraken analyseren aan de hand van een aantal topics. Zoals reeds in hoofdstuk 1.4 is aangehaald, zal ik de uitspraken van de primaire arbeidsvoorwaarden en secundaire arbeidsvoorwaarden apart van elkaar analyseren. Allereerst zal ik de uitspraken met betrekking tot de primaire arbeidsvoorwaarden analyseren. Dit doe ik aan de hand van de volgende criteria:

## Er is sprake van gewijzigde omstandigheden

## Er is sprake van een redelijk voorstel

## Voorstel kan in redelijkheid van werknemer worden gevergd

## De werkgever heeft een zwaarwichtig belang bij de functiewijziging

## Er hebben functioneringsgesprekken plaatsgevonden

## De werknemer is een verbetertraject aangeboden

## De werknemer functioneert niet meer

## De functie van de werknemer is komen te vervallen

De hieronder genoemde uitspraken zijn als volgende genummerd:  
1 - ECLI:NL:RBROT:2015:3952 14 - ECLI:NL:RBMNE:2015:6567   
2 - ECLI:NL:GHSHE:2016:3741 15 - ECLI:NL:RBGEL:2015:4171  
3 - ECLI:NL:GHSHE:2014:773 16 - ECLI:NL:RBZWB:2013:35874 - ECLI:NL:GHSHE:2013:4424 17 - ECLI:NL:RBNNE:2014:6925 - ECLI:NL:RBNNE:2013:2248 18 - ECLI:NL:RBZWB:2017:9326 - ECLI:NL:RBOVE:2016:891 19 - ECLI:NL:OGEAM:2016:327 - ECLI:NL:RBMNE:2014:4763 20 - ECLI:NL:GHARL:2013:52248 - ECLI:NL:RBDOR:2010:BM8174 21 - ECLI:NL:RBGEL:2015:42249 - ECLI:NL:GHSHE:2012:BW5022 22 - ECLI:NL:RBROT:2010:BO379510 - ECLI:NL:RBAMS:2012:BY2965 23 - ECLI:NL:RBMAA:2009:BK813411 - ECLI:NL:RBNNE:2013:6842 24 - ECLI:NL:RBHAA:2009:BI102912 - ECLI:NL:RBNNE:2014:4307 25 - ECLI:NL:RBZUT:2008:BG623513 - ECLI:NL:RBOBR:2013:2902 26 - ECLI:NL:RBMAA:2008:BH9185

Uitspraak 1

In deze uitspraak vordert eiser wedertewerkstelling en loondoorbetaling bij Orange Motors. De werkgever is in deze casus overgegaan tot het eenzijdig wijzigen van de functie, het salaris en de arbeidsuren van de werknemer, aangezien de oude functie van de werknemer is komen te vervallen. Met betrekking tot de functiewijziging oordeelt de rechter dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst te worden getoetst aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* Er is in deze casus wel sprake van gewijzigde omstandigheden. De financiële positie van de werkgever is namelijk veranderd. Zodoende is er aan het eerste criterium voldaan. Aan het tweede criterium wordt in dit geval niet voldaan. De werkgever heeft geen redelijk voorstel gedaan. De functie die is aangeboden kan niet als passend worden beschouwd, aangezien de nieuwe werkzaamheden van geheel andere aard zijn. Daarnaast oordeelt de rechter ook dat het inkrimpen van het salaris met 50 % ook een indicatie is dat de nieuwe functie niet passend is. Concluderend is de rechter van oordeel dat de werkgever niet gerechtigd is om de functie eenzijdig aan te passen op grond van artikel 7:611 BW, aangezien niet aan alle voorwaarden uit het *Stoof/Mammoet arrest* wordt voldaan.

Uitspraak 2

In deze uitspraak betreft het de vraag of van appellante kan worden verlangd dat zij een eenzijdige wijziging van haar arbeidsvoorwaarden accepteert. De werkgever heeft de functie van de werknemer gewijzigd, aangezien door een reorganisatie de oude functie van appellante is komen te vervallen. Voor de nieuwe functie dient appellante een opleiding te volgen. De rechter is van oordeel dat er hier geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dienen alle wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden te worden getoetst aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter is van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Appellante weerspreekt dit ook niet, aangezien er sprake is van een reorganisatie. Daarnaast is de rechter ook van oordeel dat er sprake is van een redelijk voorstel. Het voorstel om de opleiding te volgen is afgestemd op de persoonlijke omstandigheden van appellante. Er is een speciale werkbegeleider aangewezen om appellante te ondersteunen bij het volgen van de opleiding. De derde vraag luidt of dit voorstel ook in redelijkheid van appellante kan worden gevergd. Ook hierop oordeelt de rechter positief. Door het voorstel om appellante dusdanig te begeleiden handelt de werkgever als ‘goed werkgever’. Ook in de specifieke situatie van appellante kan van haar worden gevergd dat zij de opleiding volgt. Door zelf niet aan deze opleiding mee te doen, zijn de gevolgen hiervan voor haar eigen verantwoordelijkheid. De rechter komt tot de conclusie dat er aan alle drie de vereisten van het *Stoof/Mammoet arrest* is voldaan. Zodoende is de werkgever gerechtigd om de werknemer is een andere functie in? te schalen.

Uitspraak 3  
In deze uitspraak vordert de werknemer wedertewerkstelling in zijn oude functie als districtleider, dan wel in een vergelijkbare functie. De rechtbank kwam in eerste instantie tot het oordeel dat er sprake was van een eenzijdig wijzigingsbeding, echter oordeelt het Hof dat hier geen sprake van is. Zodoende dient de casus te worden getoetst aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.* Voor wat betreft de gewijzigde omstandigheden is de rechter van oordeel dat hier sprake van is, aangezien de werkgever heeft aangegeven dat de werknemer niet meer voldoende functioneert in zijn oude functie als districtsleider. De rechter acht het van belang dat de werknemer een gespreksverslag omtrent zijn functioneren voor akkoord heeft getekend. In dit verslag staat namelijk uitdrukkelijk dat de werknemer instemt met het wijzigen van de functie. Zodoende staat dus ook vast dat er functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden. Er zou daarom nog slechts omtrent de financiële arbeidsvoorwaarden kunnen worden onderhandeld en niet meer of de functie zou mogen worden gewijzigd. Het voorstel van de afbouwregeling acht de rechter niet redelijk, aangezien de vermindering van het salaris te groot is. Het salaris gaat namelijk van € 3700,- naar € 3200,-. In dit licht oordeelt de rechter dat er geen sprake is van een redelijk voorstel. De rechter concludeert dat de grieven deels slagen. Voor wat betreft de functiewijziging is de rechter van oordeel dat dit mag, mits de werkgever zich houdt aan de door de rechter voorgestelde afbouwregeling.

Uitspraak 4  
In deze uitspraak vordert de appellant wedertewerkstelling in zijn oude functie als Kritisch Functieverantwoordelijke in schaal 24 met bijpassende werkzaamheden. In deze casus is er geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient de functiewijziging op grond van artikel 7:611 BW te worden beoordeeld. De rechter is van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Er bestaat voor de werkgever al jarenlang twijfel over de leidinggevende kwaliteiten van de werknemer. Hieromtrent zijn diverse functioneringsgesprekken gevoerd. De werknemer heeft echter nooit de gewenste verbetering bewerkstelligd. Door recente incidenten in het kader van twee projecten is voor de werkgever duidelijk geworden dat het functioneren van de werknemer tot problemen en risico’s kan leiden voor de werkgever. Zodoende is er sprake van gewijzigde omstandigheden. Uit het *Stoof/Mammoet arrest* volgt het criterium dat de werkgever als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de functie. Het Hof beantwoordt deze vraag ontkennend. Er is hier geen sprake van, aangezien er geen duidelijke afspraken tijdens de beoordelingsgesprekken zijn gemaakt omtrent een verbeteringstraject. Hieraan doet volgens het Hof niet af dat de werknemer twee voorstellen om een opleiding te volgen heeft afgewezen. Het Hof komt tot dit oordeel, aangezien zijn beoordelingen over de voorliggende vijf jaar zijn beoordeeld met een ‘goed’ tot ‘zeer goed’. Naast deze beoordelingen is het Hof van oordeel dat er tijdens de twee projecten onvoldoende is aangetoond door de werkgever dat er sprake is van disfunctioneren van de werknemer. De incidenten die de werkgever naar voren bracht zijn door de werknemer gemotiveerd weersproken. Het Hof komt tot de conclusie dat de werkgever niet had mogen overgaan tot het eenzijdig wijzigen van de functie, aangezien er geen verbeteringstraject is aangeboden en er niet is voldaan aan alle criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.*

Uitspraak 5  
In deze uitspraak vordert de werknemer wedertewerkstelling in zijn oude functie. De werkgever heeft de functie van de werknemer eenzijdig gewijzigd, aangezien de werknemer in de ogen van de werkgever niet meer goed functioneerde. Het betreft hier een werknemer die een hoge leidinggevende functie bekleedt. De rechter acht dit van groot belang in deze casus. De rechter is van oordeel dat er voldoende is gebleken dat er sprake is van serieuze problemen op de ‘site’ waar de werknemer werkzaam is. De werknemer heeft dit ook erkend. In dit geval is er dus sprake van gewijzigde omstandigheden. Wat opvalt is dat de rechter hierna niet verder ingaat op de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter hecht veel waarde aan het feit dat er veel gesprekken zijn gevoerd tussen de werknemer en zijn directe leidinggevende, waarin de slechte situatie op de ‘site’ van de werknemer ter sprake is gekomen. Daarnaast acht de rechter het van belang dat de werknemer een hoge leidinggevende functie bekleedt. Om deze reden oordeelt de rechter dat de werknemer vanuit zijn functie reeds had kunnen zien aankomen dat de slechte situatie op zijn ‘site’ hem zou worden aangerekend. De rechter oordeelt zodoende dat de werkgever voldoende, zelfs een zwaarwegend belang, heeft bij het wisselen van de manager van de desbetreffende ‘site’. Gezien de urgentie van de problemen acht de rechter het handelen van de werkgever niet in strijd met artikel 7:611 BW. Concluderend oordeelt de rechter dat de werkgever niet onzorgvuldig heeft gehandeld en dus in lijn met het goed werkgeverschap. Echter kan niet van de werknemer worden gevergd dat hij de nieuwe functie aanvaardt. Zodoende mag de functie toch niet worden gewijzigd.

Uitspraak 6  
In deze uitspraak verzoekt de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemer heeft een tegenverzoek ingediend. Er hebben functioneringsgesprekken plaatsgevonden. Hierbij heeft de werkgever aangegeven dat hij vindt dat de werknemer disfunctioneerde. Daarop heeft de werkgever aandachtspunten benoemd. Er is echter geen verbeteringstraject aangeboden. Na een periode van arbeidsongeschiktheid is de werknemer weer in zijn oude functie in dienst getreden. Vrij snel daarna kwamen er berichten van klanten van de werkgever dat zij niet de betreffende werknemer, maar iemand anders wilden. Hierop heeft de werkgever besloten om de werknemer een andere functie te geven. De beloning hiervan zou hetzelfde blijven, als in zijn oude functie. De rechter is van oordeel dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient het wijzigen van de functie te worden beoordeeld aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter gaat voorbij aan het criterium van gewijzigde omstandigheden. Hij overweegt direct de vraag of er sprake is van een redelijk voorstel van de werkgever. De rechter oordeelt dat hier geen sprake van is. De werknemer heeft om een verbeteringstraject verzocht, echter is hier niet voldoende op ingegaan. De rechter acht het van groot belang dat de werknemer in de mogelijkheid moet zijn gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Door niet in te gaan op het voorstel van de werknemer omtrent het verbeteringstraject, heeft de werkgever niet voldaan aan het criterium van een redelijk voorstel. Het feit dat er door klanten klachten zijn ingediend gaat niet voorbij aan het feit dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen om zijn functioneren te verbeteren. De rechter komt tot de conclusie dat de werkgever de functie niet eenzijdig mag wijzigen, aangezien er geen verbeteringstraject is aangeboden. Daarnaast is er ook geen sprake van disfunctioneren, waardoor de tegeneis omtrent wedertewerkstelling slaagt.

Uitspraak 7  
In deze uitspraak vordert de werknemer wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Na een periode van ziekte werkt de werknemer weer halve dagen. Tijdens zijn periode van ziekte zijn er klachten van ondergeschikten jegens de werknemer ingediend. Tijdens functioneringsgesprekken is immer gebleken dat de werknemer goed functioneerde. Er is in deze casus geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient de wijziging van de arbeidsvoorwaarden te worden beoordeeld aan de hand van de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest*. De rechter is van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Deze gewijzigde omstandigheden zijn ontstaan door de vele klachten die zijn binnengekomen omtrent het functioneren van de werknemer. Daarnaast is de rechter van oordeel dat er voor wat betreft het redelijke voorstel en voor wat betreft het feit dat het redelijke voorstel in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd, de aangevoerde gronden van de werknemer zwaarder wegen dan de aangevoerde gronden van de werkgever. De rechter hecht daarbij veel waarde aan het feit dat de werkgever is tekortgeschoten in haar re-integratieverplichting. De rechter is daarbij van oordeel dat, gezien het feit dat de werknemer een belangrijke positie bekleedt in het professionele veld van ASS-diagnostiek en behandeling, gezien de lengte van zijn dienstverband en gezien zijn leeftijd, de werknemer niet in redelijkheid het voorstel van de werkgever kan accepteren. Zodoende is de rechter van oordeel dat het niet mogelijk is om de functie van de werknemer eenzijdig te wijzigen op grond van artikel 7:611 BW.

Uitspraak 8  
In deze uitspraak vordert de werknemer wedertewerkstelling als assistent supermarktmanager. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende dient de functiewijziging te worden beoordeeld aan de hand van de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter oordeelt dat de werknemer niet voldoende functioneert in de rol van assistent supermarktmanager. Dit blijkt ook uit de gevoerde functioneringsgesprekken. Daarnaast is de wijze van bekendmaking van het onvoldoende functioneren ook juist. Er hebben namelijk officiële functioneringsgesprekken plaatsgevonden, in het bijzijn van zowel de supermarktmanager als de rayonmanager. Deze zijn ook schriftelijk vastgelegd en ondertekend. Daarnaast heeft er ook een verbeteringstraject plaatsgevonden voor de periode van 3 maanden. Tijdens deze periode diende de werknemer zijn functioneren, met de hulp van de supermarktmanager op een aantal competenties te verbeteren. Hieraan heeft de werknemer niet voldaan. De rechter acht veel waarde aan dit verbetertraject en de daarbij gehouden functioneringsgesprekken. Aangezien er geen verbetering in het functioneren van de werknemer was te constateren, is de rechter van oordeel dat de werkgever het recht had om op grond van het goed werkgeverschap de functie eenzijdig te wijzigen. Kortom, er is sprake van gewijzigde omstandigheden, aangezien de werknemer niet meer voldoende functioneerde. Daarnaast was er sprake van een redelijk voorstel, aangezien het verbeteringstraject lang genoeg duurde (drie maanden). En tot slot mag dit voorstel ook in redelijkheid van de werknemer worden gevergd, aangezien de achteruitgang in salaris geleidelijk gaat en de verbeteringstermijn van drie maanden redelijk is geacht door de rechter.

Uitspraak 9  
In deze uitspraak vordert de werknemer wedertewerkstelling in zijn oude functie als medewerker op de afdeling Sysco. De functie van de werknemer is eenzijdig gewijzigd door de werkgever. Er is geen sprake van disfunctioneren van de werknemer. Er hebben zodoende ook geen functioneringsgesprekken plaatsgevonden. Wel is er sprake van een frequent zieke werknemer. De rechter is van oordeel dat er moet worden getoetst aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* Er is namelijk sprake van het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 7:611 BW. De rechter is allereerst van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden, waardoor de werkgever een aanleiding heeft om een voorstel te doen tot het wijzigen van de arbeidsovereenkomst. Er was namelijk sprake van het hervormen van de afdeling Sysco, waardoor er nog maar vijf werknemers werkzaam waren op deze afdeling. Gezien het frequente ziekteverzuim van de werknemer en de impact die dit heeft op de afdeling, is de rechter van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. De tweede vraag die beantwoord dient te worden is of het voorstel van de werkgever redelijk is. De rechter overweegt dat de oorzaak van de gewijzigde omstandigheden in de risicosfeer van de werkgever ligt, maar dit niet maakt dat het voorstel daardoor onredelijk is. Daarnaast overweegt de rechter dat het belang van de werkgever, het draaiende houden van de afdeling Sysco, groter is dan het belang van de werknemer. De door de werknemer aangevoerde gronden zijn verder niet onderbouwd, waardoor deze niet toereikend genoeg zijn om zwaarder te wegen dan de belangen van de werkgever. De rechter overweegt verder dat de werknemer wel een groot belang heeft bij de ploegentoeslag die hij bij de afdeling Sysco krijgt. Echter heeft de werkgever een ruime afbouwregeling aangeboden, waardoor ook dit belang niet voldoende opweegt ten opzichte van het belang van de werkgever. Zodoende komt de rechter tot de conclusie dat alle omstandigheden in aanmerking genomen, de werkgever een redelijk voorstel heeft gedaan en dat het voorstel ook in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd. Hierdoor mag de werkgever de functie eenzijdig wijzigen op grond van artikel 7:611 BW.

Uitspraak 10  
In deze uitspraak vordert de werknemer wedertewerkstelling in zijn functie als afdelingshoofd. De werkgever heeft de werknemer, na een periode van non-activiteit, weer toegang verleend tot zijn werkzaamheden, met uitzondering van zijn werkzaamheden als afdelingshoofd. Aangezien er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst van de werknemer, dient de rechter te beoordelen of de wijziging van de functie geoorloofd is op grond van artikel 7:611 BW. De criteria hiervan vloeien voort uit het *Stoof/Mammoet arrest.* Voor wat betreft de gewijzigde omstandigheden overweegt de rechter dat de wijziging zijn oorzaak kent in een opdracht die de Inspectie heeft ontvangen om de communicatie en samenwerking tussen de medisch specialisten op peil te brengen. Deze gebrekkige communicatie en samenwerking zou namelijk hebben geleid tot vermijdbare sterfgevallen. Daarnaast dient de werkgever ook een aanleiding te hebben om de functie eenzijdig te wijzigen. De werknemer heeft onvoldoende gecommuniceerd. Hij heeft beslissingen genomen zonder zijn leidinggevenden op de hoogte te brengen, terwijl dit wel noodzakelijk was. De werknemer heeft dus onvoldoende intern gecommuniceerd. De rechter is van oordeel dat de werknemer hierdoor een onberekenbare factor voor de werkgever is geworden voor wat betreft de communicatie. Dit zou mogelijk tot vermijdbare sterfgevallen kunnen leiden, waardoor de rechter van oordeel is dat er sprake is van een aanleiding om de functie eenzijdig te wijzigen. Daarnaast dient de rechter te beoordelen of er sprake is van een redelijk voorstel. Daarbij overweegt de rechter dat tot het nieuwe taakpakket van de werknemer slechts de werkzaamheden ‘leiding geven aan de afdeling ‘Longziekten’ komt te vervallen. Om goed leiding te kunnen geven is het van essentieel belang dat de betreffende persoon goed kan communiceren. Gebleken is dat de werknemer dit niet voldoende beheerst, voor wat betreft her communiceren in het grote geheel. Binnen zijn team voldoet hij hier wel aan, echter zijn de mogelijke gevolgen van het niet goed communiceren binnen de volledige organisatie zeer groot. Tot slot overweegt de rechter dat door de functiewijziging, de overige arbeidsvoorwaarden, waaronder het loon en het pensioen gelijk blijven. Hierdoor is de rechter van oordeel dat er sprake is van een redelijk voorstel. Tot slot dient te worden beoordeeld of het voorstel van de werknemer kan worden gevergd. De rechter is van oordeel dat hier sprake van is. De werkgever heeft aangeboden om zowel de interne als externe berichtgeving samen met de werknemer op te stellen. Het feit dat er, in de ogen van de werknemer, sprake is van een degradatie, doet niet af aan de belangen die de werkgever heeft. Zodoende wordt er ook aan dit criterium voldaan. De rechter is dan ook van oordeel dat de functie op juiste gronden is gewijzigd.

Uitspraak 11  
In deze uitspraak is de centrale vraag: Is er sprake van werkweigering? De werknemer vordert wedertewerkstelling in zijn oude functie. In de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende dient de wijziging van de arbeidsovereenkomst te worden beoordeeld aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.* Ten eerste overweegt de rechter dat de wijziging van de werkzaamheden is gelegen in de omstandigheid dat de werkzaamheden als ‘spuiter’ vanwege de afname van opdrachten is weggevallen. De werkgever heeft van deze afname van opdrachten, waardoor de functie van de werknemer wellicht zou wijzigen, de werknemer niet op de hoogte gesteld. De rechter is van oordeel dat er door de afname in opdrachten sprake is van gewijzigde omstandigheden, waardoor de werkgever aanleiding had om de functie van de werknemer eenzijdig te wijzigen. Daarnaast dient de rechter te beoordelen of er sprake is van een redelijk voorstel. Daarover oordeelt de rechter dat hier geen sprake van is. Door niet met de werknemer in gesprek te gaan omtrent de wijziging van zijn werkzaamheden, is er geen sprake van een redelijk voorstel. Er is zodoende geen aanleiding om de functie van de werknemer eenzijdig te wijzigen, aangezien er niet aan de criteria van artikel 7:611 BW wordt voldaan.

Uitspraak 12  
In deze uitspraak betreft het de vraag of de functie van de werknemer eenzijdig gewijzigd mocht worden. Er is in deze casus geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient de rechter de wijziging te beoordelen op grond van artikel 7:611 BW. De criteria hiervan volgen uit het *Stoof/Mammoet arrest.* Allereerst dient de rechter te beoordelen of de werkgever uit gewijzigde omstandigheden aanleiding heeft kunnen vinden om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen. De rechter overweegt dat er geen sprake is van het schenden van de privacy van de bewoner, door het koffie drinken op de kamer van de bewoner, terwijl deze zelf wél aanwezig was. Schending van de privacy kan niet objectief vast worden gesteld. Het is niet gebleken, of gesteld dat de bewoner dit op die manier heeft beleefd. Daarnaast is de werknemer niet op de hoogte gebracht van het feit dat de dochter van de bewoner het onwenselijk vond dat er koffie werd gedronken op de kamer van de bewoner. Er kan derhalve niet worden vastgesteld dat er sprake is van het schenden van de privacy van de bewoner. De rechter overweegt daarnaast dat de werknemer de woning van de bewoner ook tenminste eenmaal heeft betreden, terwijl de bewoner niet aanwezig was. Dit leidt tot een objectief vast te stellen schending van de privacy van de bewoner, aangezien er schending van het daarvoor opgestelde beleid heeft plaatsgevonden. De rechter oordeelt echter dat er geen sprake is van gewijzigde omstandigheden die aanleiding geven om de functie van de werknemer eenzijdig aan te passen. Er bestaat geen duidelijk beleid omtrent het koffie drinken tijdens de werkzaamheden. De werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat de werknemer niet meer in zijn oude functie kan functioneren. Voor zover het betreft dat de werknemer zijn collega’s niet heeft aangesproken op het ongewenste gedrag, oordeelt de rechter dat de werkgever inderdaad eerst functioneringsgesprekken had moeten voeren en indien noodzakelijk een waarschuwing had moeten geven. De rechter is van oordeel dat de werkgever niet voldoet aan de criteria om op grond van artikel 7:611 BW de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

Uitspraak 13  
In deze uitspraak is er sprake van werkweigering. De werknemer diende werkzaamheden te verrichten die niet bij haar functie pasten. Hierop is de werknemer op staande voet ontslagen, echter heeft de werknemer dit vernietigd en zich beschikbaar gesteld voor de werkzaamheden die bij haar functie hoorden. De werkgever stelt dat de werknemer niet meer voldoende functioneerde. Op 9 april 2013 is aan haar medegedeeld dat zij niet voldoende functioneerde en de daarop volgende dag diende zij al werkzaamheden te verrichten in een andere functie. Er is geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient de wijziging te voldoen aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter is van oordeel dat de werkgever geen voorstel heeft gedaan om de functie te wijzigen, maar dit slechts heeft medegedeeld, zonder hierover in overleg te treden. Zodoende voldoet de werkgever niet aan de criteria van artikel 7:611 BW. Daarnaast heeft de werkgever ook onvoldoende aangetoond dat de werknemer niet meer functioneerde. Er zijn geen beoordelingsgesprekken gevoerd. De rechter komt tot de conclusie dat de functie niet eenzijdig had mogen worden gewijzigd. Daarnaast is er ook geen sprake van werkweigering en houdt het ontslag op staande voet geen stand.

Uitspraak 14  
In deze uitspraak is er sprake van het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst. De werknemer was werkzaam in de functie Thuishulp B. Echter is de werkgever overgegaan tot het wijzigen van de benaming van de functies. De werknemer was hierdoor werkzaam in de functie Huishoudelijke Hulp A. Dit betekende concreet dat zij andere werkzaamheden diende te verrichten en daarnaast ook in een lagere salarisschaal kwam. De arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdige wijzigingsbeding. Wanneer de werkgever overgaat tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden dient hierbij rekening te worden gehouden met de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest*. De rechter is van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. De rechter heeft daarbij overwogen dat de werkgever voldoende heeft aangetoond dat zij kampt met aanzienlijke negatieve bedrijfsresultaten. Zodoende is het noodzakelijk dat er besparingen worden gerealiseerd. De rechter is van oordeel dat bovenstaande voldoende aanleiding geeft om een voorstel te doen om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Daarna dient de rechter te oordelen of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter is van oordeel dat er geen sprake is van een redelijk voorstel. De rechter heeft daarbij overwogen dat de werkgever jarenlang geen passende vergoedingen per functie heeft gehanteerd. Door dit nu te herschikken, wordt dit probleem in de schoenen van de werknemer geschoven. De werknemer daalt nu namelijk van salarisschaal FWG 25 naar FWG 10. Hierdoor kan zij haar vaste lasten niet meer voldoen en heeft dit grote gevolgen voor haar pensioenopbouw. Daarnaast heeft de werkgever geen toereikende afbouwregeling voorgesteld. Zodoende komt de rechter tot het oordeel dat er geen sprake is van een redelijk voorstel. Hierdoor wordt er dus niet voldaan aan de criteria van artikel 7:611 BW, waardoor de functie niet eenzijdig mag worden gewijzigd.

Uitspraak 15  
In deze uitspraak vorderen de werknemers hun achterstallige loon. Door een herschikking van de functies zijn de werknemers er tussen de 20 en 30 % op achteruit gegaan voor wat betreft het loon. Daarnaast dienen zij ook andere werkzaamheden te verrichten. De werknemers waren ingeschaald in de functieschalen FWG15 of FWG 20. Door de herschikking kwamen zij allemaal in functieschaal FWG 10 terecht. De rechter is van oordeel dat er sprake is van het wijzigen van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is er geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient de wijziging te worden beoordeeld aan de hand van de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest*. De rechter dient als eerste te oordelen of er sprake is van gewijzigde omstandigheden, en of deze omstandigheden aanleiding geven tot het doen van een voorstel om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. De rechter is van oordeel dat er geen sprake is van een gewijzigde omstandigheden. De werkgever heeft weliswaar te maken met een vermindering van de vraag naar huishoudelijk werk, vanwege een zuiniger inkoopbeleid van gemeenten. Dit maakt echter niet dat de totale werkzaamheden van de werknemers niet langer als Thuishulp A of Verzorgende B kan worden gekwalificeerd. De rechter komt tot de conclusie dat, nu er geen sprake is van gewijzigde omstandigheden, er voor de werkgever ook geen aanleiding bestaat om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. De functie mag zodoende niet eenzijdig worden gewijzigd.

Uitspraak 16  
In deze uitspraak is er sprake van het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdige wijzigingsbeding. Wanneer de werkgever overgaat tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, dient hierbij rekening te worden gehouden met de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest*. Dit betekent dat de rechter eerst dient te beoordelen of de werkgever een aanleiding heeft kunnen vinden om, als het gevolg van gewijzigde omstandigheden, de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen. De rechter overweegt dat de werkgever heeft gehandeld als gevolg van de economische crisis. Om deze reden zag de werkgever zich genoodzaakt om de functie van de werknemer als directiesecretaresse van de afdeling Commercie te laten vervallen. Daarbij heeft de werkgever de werknemer slechts de mogelijkheid geboden om in de functie van receptioniste te werken. Echter overweegt de rechter dat de werkgever de werknemer ook de mogelijkheid had moeten aanbieden om aan de slag te gaan als directiesecretaresse van de afdeling HR. De werknemer had een paar jaar hiervoor echter bewust afstand gedaan van deze functie. De rechter is zodoende van oordeel dat de werkgever zich als goed werkgever heeft gehouden. De rechter komt tot het oordeel dat er sprake is van een gewijzigde omstandigheden die een aanleiding vormen om een voorstel te doen om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Zodoende dient de rechter te beoordelen of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter overweegt dat de werknemer altijd te maken zou krijgen met negatieve (financiële) gevolgen. Enerzijds zou de arbeidsovereenkomst worden beëindigd en anderzijds zou zij te maken krijgen met een lagere functiewaardering. Dit betekent dat de werknemer ten opzichte van haar oude functie er 17,4 % op achteruit zou zijn gegaan. De werkgever heeft echter op twee manieren getracht de financiële consequenties te beperken. In de eerste plaats heeft de werkgever nog drie maanden het oude loon uitbetaald. Daarnaast heeft de werkgever besloten om structureel de werknemer in schaal 6 te plaatsen in plaats van schaal 5. Hierdoor valt de verlaging 6,8 % lager uit. Gezien het bovenstaande is de rechter van oordeel dat er sprake is van een redelijk voorstel. Ook kan het voorstel van de werknemer worden gevergd, aangezien zij anders met werkloosheid te maken zou krijgen en de financiële gevolgen nog groter zouden zijn. De rechter is van oordeel dat de werkgever met succes een beroep op artikel 7:611 BW heeft gedaan. De functie mag zodoende eenzijdig worden gewijzigd.

Uitspraak 17  
In deze uitspraak betreft het een functiewijziging en wijziging van het salaris. In de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende dient iedere wijziging te worden getoetst aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* Dit oordeelt de rechter ook. Wat opvallend is, is dat de rechter vervolgens niet de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest* ook daadwerkelijk afgaat. De rechter overweegt dat de werkgever zich niet aan gemaakte afspraken heeft gehouden omtrent het betalen van het salaris die bij de nieuwe functie hoort. Van de werknemer kon niet worden verwacht dat hij uit het voorstel van de werkgever begreep dat zijn besluit om de functie te laten wijzigen structurele negatieve gevolgen had voor zijn loon. Zodoende komt de rechter tot het oordeel dat de werkgever niet mag overgaan tot het eenzijdig wijzigen van de functie en het daarbij behorende loon.

Uitspraak 18  
In deze uitspraak is er sprake van een demotie van de werknemer. In de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende dient voor een eenzijdige wijziging te worden voldaan aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest*. Dit is ook het oordeel van de rechter, echter is hij van mening dat dit niet iets is voor een kort geding procedure. Daarom toetst hij de wijzigingen aan de redelijkheid en billijkheid van artikel 6:248 lid 2 BW. De rechter overweegt hierbij dat de financiële gevolgen voor de werknemer groter zijn, dan voor de werkgever. De werkgever heeft onvoldoende ‘gesteld en aannemelijk gemaakt dat haar belang bij afwijzing van de vordering zo zwaarwegend is dat het beroep van de werknemer op nakoming naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar moet worden geacht’. Daarnaast gaat ook het standpunt van de werkgever niet op dat werknemers binnen dezelfde salarisschaal hetzelfde moeten worden behandeld. De werknemer is namelijk gezien zijn leeftijd, duur van zijn dienstverband en zijn kennis en ervaring niet hetzelfde als zijn collega’s binnen zijn salarisschaal. De rechter oordeelt dat de functie van de werknemer op bovenstaande grond niet eenzijdig gewijzigd mag worden.

Uitspraak 19  
In deze uitspraak is er sprake van een demotie van de werknemer. Er is geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Zodoende oordeelt de rechter dat de wijziging van de functie dient te worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:611 BW; goed werkgeverschap. De rechter gaat hier niet in op de criteria die in het *Stoof/Mammoet arrest* zijn geformuleerd. De rechter overweegt dat de werkgever iedere zes maanden het functioneren van de werknemer heeft beoordeeld. De werknemer kreeg eerst een proeftijd van zes maanden om aan te kijken of hij de nieuwe functie aankon. Na deze aanstelling is deze periode van zes maanden drie keer verlengd met iedere keer zes maanden. Er hebben echter geen beoordelingsgesprekken plaatsgevonden. Daarnaast heeft de werkgever ook niet op een andere manier aan de werknemer kenbaar gemaakt hoe hij functioneerde. De werknemer werd slechts medegedeeld dat zijn proefperiode met wederom zes maanden was verlengd. De proefperiode van de werknemer heeft zodoende 24 maanden geduurd. Dit is in strijd met de wet. Vlak na de derde verlenging kreeg de werknemer te horen dat het zal worden teruggeplaatst naar zijn oude functie. Er heeft geen formeel hoor en wederhoor plaatsgevonden. De rechter is van oordeel dat gezien de bovenstaande overwegingen de werkgever in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap beginsel. De werknemer mocht er vanuit gaan dat hij de functie van HR Manager definitief vervulde. Zodoende oordeelt de rechter dat de demotie in strijd is met artikel 7:611 BW.

Uitspraak 20  
De kern van dit geschil is dat de werkgever zonder instemming van de werknemer, hem een andere functie laat bekleden. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende oordeelt de rechter dat de wijziging dient te worden getoetst aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.* Allereerst dient de rechter te toetsen of er sprake is van een wijziging van de omstandigheden. De rechter oordeelt dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. De rechter overweegt daarbij dat de werkgever schriftelijke verklaringen heeft ingediend, waaruit blijkt dat er onvoldoende draagkracht bestond voor de wijze waarop de werknemer het automatiseringsproject uitvoerde. Nu de rechter van oordeel is dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden, dient hij te oordelen of de werkgever uit deze gewijzigde omstandigheden een aanleiding heeft kunnen vinden om de functie eenzijdig te wijzigen. Hierbij overweegt de rechter dat het in het algemeen tot de beleidsvrijheid van een ondernemer behoort om, op grond van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen, beslissingen te nemen die hij in het belang van de onderneming acht in dit geval niet van toepassing. Daarnaast overweegt de rechter dat de werkgever de werknemer ook geen verbetertraject of opleiding heeft aangeboden. Daarnaast is niet gebleken dat er functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden, waarbij concrete afspraken zijn gemaakt omtrent verbeterpunten. De rechter oordeelt, zonder dat dit nodig is, ook over de vraag of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter is van oordeel dat er geen sprake is van een redelijk voorstel. De rechter overweegt hierbij dat de nieuwe functie op een andere locatie is. De veranderingen zouden daarnaast in een kort tijdsbestek plaatsvinden en de veranderingen zouden te ingrijpend voor de werknemer zijn. Onder andere zijn woonwerk reistijd zou viereneenhalf uur per dag bedragen. De rechter is zodoende van oordeel dat, gezien het bovenstaande, er geen sprake is van een redelijk voorstel. Dit voorstel kan ook niet van de werknemer worden gevergd. Zodoende mag de functie niet worden gewijzigd.

Uitspraak 21  
In dit geschil is er sprake van het herindelen van werkzaamheden in een andere salarisschaal, met een andere functie. Er is geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Zodoende dient de wijziging te worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:611 BW. De rechter overweegt dat het niet voor de hand ligt dat de werknemer genoegen neemt met een voorstel tot functiewijziging en salarisvermindering. Van de door de werkgever geschetste situatie, waarin louter huishoudelijk werk wordt verricht door te hoog gekwalificeerd en ingeschaald personeel, is in de praktijk echter nog geen sprake. Zodoende is de rechter van oordeel dat de werkgever de functie van de werknemer niet eenzijdig mag wijzigen.

Uitspraak 22  
In deze uitspraak is er sprake van een functiewijziging van de werknemer. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. De rechter oordeelt zodoende dat de functie slechts eenzijdig gewijzigd mag worden op grond van artikel 7:611 BW. De rechter overweegt of de werkgever aanleiding heeft kunnen vinden om de functie eenzijdig te wijzigen. De werkgever heeft een groot belang bij de oude functie van de werknemer. De functie hield namelijk in praktijkopleider van personeel dat in een operatiekamer werkt. De werkgever is van oordeel dat de werknemer niet meer voldoende functioneerde. Zodoende hebben er ook functioneringsgesprekken plaatsgevonden. Daarnaast is er ook een verbetertraject opgestart. De rechter overweegt verder dat de werkgever zich niet geheel heeft gehouden aan de afspraken omtrent het verbetertraject. Onder andere gaat het hier om de tijd die het verbetertraject zou duren, en dat de tussentijdse evaluaties en beoordelingen zouden worden vastgelegd in een gespreksverslag, echter is dit nooit gebeurd. De rechter is van oordeel dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de beginselen van het goed werkgeverschap door zich niet te houden aan de afspraken van het verbetertraject. Daarnaast heeft de werkgever zich onvoldoende gerealiseerd wat de gevolgen voor de werknemer waren. Echter komt de rechter tot het oordeel dat de belangen voor de werkgever toch groter zijn dan die van de werknemer. Zodoende oordeelt de rechter dat de functie eenzijdig gewijzigd mag worden.

Uitspraak 23  
In deze uitspraak is er sprake van een verzoek van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarbij staat de vraag centraal of de werknemer het aanbod van de werkgever omtrent het wijzigen van de functie had moeten aanvaarden. Er is in de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende is de rechter van oordeel dat een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst dient te worden getoetst aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.* Allereerst overweegt de rechter of er sprake is van gewijzigde omstandigheden die aanleiding kunnen zijn tot het doen van een voorstel om de functie te wijzigen. De rechter komt tot het oordeel dat hier sprake van is. De werknemer had een dubbelfunctie, waarbij hij twee dagen in de week supervisor van de afdeling noodverlichting was. Op een zeker moment raakte de werknemer voor anderhalf jaar arbeidsongeschikt. In deze periode heeft de afdeling noodverlichting een grote groei doorgemaakt, waardoor er een fulltime supervisor is aangesteld. Deze grote groei maakt dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Daarnaast beschikt de werknemer niet over de vereiste diploma’s en ervaring en functioneerde de werknemer ook niet voldoende in de ogen van de werkgever in de rol van supervisor. Zodoende oordeelt de rechter dat de werkgever aanleiding had om de functie van de werknemer te wijzigen. De werknemer diende het voorstel van de werkgever, om fulltime accountmanager te worden, te accepteren. De rechter overweegt dat de werknemer bij de functie van fulltime accountmanager er niet op achteruit zou gaan in zijn loon. Daarnaast zou de fysieke belastbaarheid van de functie van supervisor ook niet geschikt zijn voor de werknemer, aangezien hij 60.000 kilometer per jaar zou gaan rijden en dit niet goed zou zijn voor zijn rug. Daarnaast functioneerde de werknemer ook uitstekend in de rol van accountmanager. Zodoende oordeelt de rechter dat er sprake is van een redelijk voorstel en dat dit voorstel van de werknemer gevergd kon worden. De rechter komt tot het oordeel dat de werknemer de functiewijziging diende te aanvaarden. Nu hij dit niet heeft gedaan komt de rechter tot het oordeel om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Uitspraak 24  
In deze uitspraak is er sprake van het eenzijdig wijzigen van de functie. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende dient het wijzigen van functie te worden beoordeeld aan de hand van de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest*. De rechter is van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Daarbij heeft de rechter overwogen dat er voldoende is gebleken dat de klant van de werkgever ontevreden was over de wijze waarop de afdeling van de werknemer functioneerde. Dit is gebleken uit een klanttevredenheidsonderzoek. Dit maakt dat de rechter van oordeel is dat de werkgever aanleiding had om op grond van gewijzigde omstandigheden de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Daarnaast overweegt de rechter of er sprake is van een redelijk voorstel. Ten eerste overweegt de rechter dat de werkgever geen voorstel tot wijziging heeft gedaan, maar zelf al een beslissing heeft genomen, zonder hierbij in overleg te treden met de werknemer. Daarnaast veranderen de werkzaamheden ook zodanig, dat er slechts sprake is van uitvoerend werk. Tot slot overweegt de rechter dat de werkgever ook geen verbetertraject heeft aangeboden. Hierdoor had de werknemer haar functioneren wellicht kunnen verbeteren, en als dit geen succes zou hebben gehad, had de werkgever altijd nog een voorstel kunnen doen tot het wijzigen van de functie. De rechter oordeelt dat er geen sprake is van een redelijk voorstel. Zodoende komt de rechter tot het oordeel dat de functie niet eenzijdig gewijzigd mag worden.

Uitspraak 25  
In deze uitspraak is er sprake van het eenzijdig wijzigen van de functie, dan wel van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Er is geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding. De rechter beoordeelt de casus dan ook aan de hand van de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* Allereerst dient de rechter te beoordelen of er sprake is van gewijzigde omstandigheden. De rechter gaat echter voorbij aan dit criterium. Gezien het feit dat er sprake is van een kort geding procedure laat hij de verdere behandeling hiervan in het midden. De rechter is wel van oordeel dat de werkgever geen redelijk voorstel heeft gedaan. Daarbij overweegt de rechter dat er in 2003 sprake was van het niet goed functioneren van de werknemer. Echter hebben er daarna een verbetertraject en goede beoordelingsgesprekken plaatsgevonden. Daarnaast heeft de werknemer ook een loonsverhoging gekregen, deels vanwege goed functioneren. Vijf jaar later krijgt de werknemer plots te horen dat hij niet goed functioneert. Daarop heeft de werkgever zelf het besluit genomen, zonder daadwerkelijk een redelijk voorstel te doen, om de werknemer in een andere functie te plaatsen. Als de werknemer het hier niet mee eens was, zou de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. De rechter komt zodoende tot de beoordeling dat er geen sprake is van een redelijk voorstel. Hierdoor wordt er niet voldaan aan de criteria van artikel 7:611 BW, waardoor de functie niet mag worden gewijzigd.

Uitspraak 26  
In deze uitspraak is er sprake van het eenzijdig wijzigen van de functie. Er is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende dient de rechter te beoordelen of de functie eenzijdig gewijzigd mocht worden aan de hand van de criteria van artikel 7:611 BW*.* Allereerst overweegt de rechter of de werkgever de werknemer in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Er is geen verbetertraject aangeboden. Daarnaast heeft de werkgever zich niet gehouden aan gemaakte afspraken omtrent tussentijdse coachingsgesprekken. Deze zijn niet, of slechts vlug gevoerd, aldus de rechter. Daarnaast overweegt de rechter of er sprake is van een zwaarwegend belang bij de werkgever. Tevens overweegt de rechter dat de werknemer voor zijn huidige baan al jaren succesvol filiaalmanager bij een andere autodealer is geweest. De werknemer is nu maar zes maanden de tijd gegeven om zich te bewijzen als verkoopleider. De rechter is van oordeel dat dit te kort is. Zodoende komt de rechter tot het oordeel dat er geen sprake is van een zwaarwegend belang bij de werkgever. Tot slot is de rechter van oordeel dat er geen sprake is van een redelijk voorstel. Dit komt mede door het speciaal creëren van een functie zonder leidinggevende werkzaamheden, en het feit dat de werknemer niet langer de kans is gegeven om zijn functioneren te verbeteren. De rechter komt zodoende tot de beslissing dat de functie niet mag worden gewijzigd.

Tabel 1 - Functiewijziging

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Topics | Gewijzigde omstandigheden | Redelijk voorstel | Voorstel kan in redelijkheid van werknemer worden gevergd | Zwaarwichtig belang werkgever |
| Uitspraak |  |  |  |  |  |
| 1 |  | Ja | Nee | Nvt | Nvt |
| 2 |  | Ja | Ja | Ja | Nvt |
| 3 |  | Ja | Nee | Nee | Ja |
| 4 |  | Ja | Nee | Nee | Nvt |
| 5 |  | Ja | Nvt | Nvt | Ja |
| 6 |  | Nvt | Nee | Nvt | Nvt |
| 7 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 8 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 9 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 10 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 11 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 12 |  | Nee | Nee | Nvt | Nvt |
| 13 |  | Nee | Nee | Nvt | Nvt |
| 14 |  | Ja | Nee | Nee | Nvt |
| 15 |  | Nee | Nee | Nvt | Nvt |
| 16 |  | Ja | Ja | Ja | Nvt |
| 17 |  | Nee | Nee | Nee | Nee |
| 18 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Nee |
| 19 |  | Nee | Nee | Nee | Nee |
| 20 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 21 |  | Nee | Nee | Nvt | Nvt |
| 22 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 23 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 24 |  | Ja | Nee | Nvt | Ja |
| 25 |  | Nvt | Nee | Nvt | Nvt |
| 26 |  | Nvt | Nee | Nee | Nee |

Vervolg tabel 1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Topic | Functionerings-gesprekken | Verbeter-traject | Werknemer functioneert niet meer | Functie is komen te vervallen | Mag functie worden gewijzigd |
| Uit-spraak |  |  |  |  |  |  |
| 1 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Ja | Nee |
| 2 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Ja | Ja |
| 3 |  | Ja | Nvt | Ja | Nee | Ja, onder voorbehoud |
| 4 |  | Ja | Nee | Ja | Nee | Nee |
| 5 |  | Ja | Nee | Ja | Nee | Nee |
| 6 |  | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee |
| 7 |  | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee |
| 8 |  | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja |
| 9 |  | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja |
| 10 |  | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja |
| 11 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Ja | Nee |
| 12 |  | Nee | Nvt | Nee | Nee | Nee |
| 13 |  | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| 14 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Ja | Nee |
| 15 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Nee | Nee |
| 16 |  | Nvt | Nvt | Nee | Ja | Ja |
| 17 |  | Nvt | Nvt | Ja | Nee | Nee |
| 18 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Nee | Nee |
| 19 |  | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| 20 |  | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| 21 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Nee | Nee |
| 22 |  | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja |
| 23 |  | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja |
| 24 |  | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee |
| 25 |  | Ja | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 26 |  | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |

De uitspraken omtrent de secundaire arbeidsvoorwaarden zal ik aan de hand van de volgende criteria analyseren:

* Er is sprake van gewijzigde omstandigheden
* Er is sprake van een redelijk voorstel
* Voorstel kan in redelijkheid van werknemer worden gevergd
* Er is sprake van gewijzigde bedrijfseconomische omstandigheden
* Er is sprake van een arbeidsvoorwaarde (Verworven rechten)
* Er is sprake van een functiewijziging
* Er is sprake van voldoende zwaarwichtig belang

De uitspraken 27 tot en met 34 betreffen uitspraken omtrent het wijzigen van de leaseautoconstructie. De uitspraken 35 tot en met 44 betreffen uitspraken omtrent het wijzigen van de werktijden. De uitspraken die hieronder zullen worden behandeld zijn op de volgende manier genummerd:

27 - ECLI:NL:RBARN:2010:BN1498 36 - ECLI:NL:RBNHO:2016:9349  
28 - ECLI:NL:RBLEE:2012:BX3980 37 - ECLI:NL:GHAMS:2016:2063  
29 - ECLI:NL:RBHAA:2012:BV3628 38 - ECLI:NL:RBZWB:2015:6603  
30 - ECLI:NL:RBZWB:2013:3389 39 - ECLI:NL:RBNNE:2015:3316  
31 - ECLI:NL:RBMNE:2016:2481 40 - ECLI:NL:RBMNE:2014:4203  
32 - ECLI:NL:RBLEE:2007:BA2129 41 - ECLI:NL:RBGRO:2011:BQ5383  
33 - ECLI:NL:RBROT:2015:6319 42 - ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ3288  
34 - ECLI:NL:RBMNE:2016:1848 43 - ECLI:NL:RBMAA:2009:BI8757  
35 - ECLI:NL:RBLIM:2017:828 44 - ECLI:NL:GHSHE:2009:BH0699

Uitspraak 27  
In deze uitspraak betreft het de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever heeft de functie van de werknemer gewijzigd. Hierdoor heeft de werknemer geen recht meer op de auto van de zaak. De rechter stelt vast dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient iedere eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst te worden getoetst aan de criteria van artikel 7:611 BW. De rechter overweegt dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. De rechter is van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden, aangezien de bedrijfseconomische omstandigheden van het bedrijf dusdanig zorgelijk zijn, dat de werkgever in haar onderneming alles dat kan leiden tot beperking van de kosten moet aanwenden. Deze bedrijfseconomische omstandigheden vloeien voort uit de mondiale economische crisis, en een reorganisatie binnen het bedrijf in 2009. Vervolgens dient de rechter te beoordelen of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter overweegt hierbij dat de werkgever een financiële compensatie aan de werknemer heeft aangeboden. Indien de werknemer de financiële compensatie onvoldoende vond, zou er indien nodig, een overgangsregeling worden getroffen. De rechter oordeelt dat er zodoende sprake is van een redelijk voorstel. Zodoende is de rechter van oordeel dat de ‘leenautoconstructie’ eenzijdig gewijzigd mocht worden door de werkgever.

Uitspraak 28  
In deze uitspraak is er sprake van het aflopen van een leasecontract ten aanzien van de aan de werknemer ter beschikking gestelde leaseauto. De rechter stelt ten eerste vast dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde met een beloningscomponent. In de leaseautoregeling is privégebruik toegestaan, terwijl de kosten daarvan door de werkgever worden gedekt. De eigen bijdrage van de werknemer zijn niet kostendekkend. Daarnaast is de regeling in de arbeidsovereenkomst opgenomen. De rechter is van oordeel dat indien de werkgever de arbeidsvoorwaarde wil wijzigen, hij hiervoor dient te voldoen aan de criteria van het goed werkgeverschap. Deze criteria zijn geformuleerd in het *Stoof/Mammoet arrest*. Ten eerste overweegt de rechter of er sprake is van gewijzigde omstandigheden die aanleiding vormen om een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Daarbij overweegt de rechter dat de werkgever de wijziging wenst, aangezien de werknemer in haar ogen te royale arbeidsvoorwaarden geniet ten opzichte van zijn collega’s uit dezelfde salarisschaal en functie. Deze harmonisatie van arbeidsvoorwaarden vormt in de ogen van de rechter geen voldoende zwaarwichtig belang om de voorwaarden te wijzigen. De rechter is van oordeel dat de leaseautoregeling zodoende niet gewijzigd mag worden.

Uitspraak 29  
In deze uitspraak is er sprake van het wijzigen van de leaseautoconstructie. De werkgever stelt dat een bepaald artikel uit de CAO van toepassing is en de FNV is van oordeel dat dit niet zo is. Bij een aantal werknemers is er geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Zodoende dient de wijziging van de arbeidsvoorwaarden te worden getoetst aan de criteria uit artikel 7:611 BW. Voor wat betreft de vraag of er sprake is van gewijzigde omstandigheden overweegt de rechter dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden wenst te harmoniseren na een fusie. De werkgever is deze fusie niet aangegaan wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De rechter is zodoende van oordeel dat er geen sprake is van gewijzigde omstandigheden die een aanleiding geven om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig aan te passen. Daarbij heeft de rechter ook overwogen dat een werkgever die fuseert zich dient te realiseren dat in de fusieonderneming werknemers op basis van verschillende arbeidsvoorwaarden werkzaam zullen zijn. Een beroep op het gelijkheidsbeginsel is niet geslaagd. De rechter is daarbij namelijk van oordeel dat er binnen een organisatie werknemers werkzaam zijn die allemaal een andere historie binnen de organisatie hebben. Deze historie is een objectieve rechtvaardigingsgrond om het verschil in arbeidsvoorwaarden te rechtvaardigen. Tevens is de rechter van oordeel dat een leaseautoconstructie in de huidige maatschappij vaak wordt gebruikt als ‘lokkertje’ om werknemers te binden. Zodoende is de rechter van oordeel dat het wijzigen van deze arbeidsvoorwaarde van ingrijpende aard is voor de werknemers. Hiervoor dient de werkgever goede gronden te hebben. De grondslag ‘harmonisatie van arbeidsvoorwaarden’ is zodoende onvoldoende. Nu er geen sprake is van gewijzigde omstandigheden die aanleiding vormen om een voorstel tot wijziging te doen, heeft de rechter ook de overige criteria niet behandeld. Tot slot is de rechter van oordeel dat de werkgever ook geen voldoende zwaarwichtig belang heeft met betrekking tot de werknemers die wel een eenzijdig wijzigingsbeding in hun arbeidsovereenkomst hadden opgenomen. In deze casus is er geen sprake van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Zodoende is er ook geen voldoende zwaarwegend belang. De rechter oordeelt dat de arbeidsvoorwaarden niet mogen worden gewijzigd.

Uitspraak 30  
In deze uitspraak wordt de leaseautoconstructie van de werknemer gewijzigd. De werkgever heeft de arbeidsvoorwaarden eenzijdig gewijzigd. Er is geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende oordeelt de rechter dat een wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient te worden beoordeeld aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest*. De rechter stelt vast dat de werknemer onvoldoende heeft betwist dat er voor de werkgever een bedrijfseconomische noodzaak bestaat om kostenbesparende maatregelen te treffen. Daarnaast heeft de werkgever aangetoond dat het niet alleen op het gebied van de leaseautoconstructie, maar ook op andere gebieden, kostenbesparende maatregelen heeft getroffen. De rechter is van oordeel dat kostenbesparing voldoende aanleiding vormt om een voorstel te doen tot het wijzigen van de arbeidsovereenkomst. Aan het eerste criterium wordt zodoende voldaan. De rechter overweegt het voorstel van de werkgever omtrent het afschaffen van de leaseautoconstructie. De werkgever heeft voorgesteld dat de auto van de zaak wordt afgeschaft en dat de werknemer daarvoor in plaats een compensatie voor zijn reiskosten ontvangt van € 0,19 per km. De rechter is van oordeel dat dit een redelijk voorstel is. Nu er is voldaan aan alle drie de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest*, oordeelt de rechter dat de arbeidsvoorwaarde omtrent de leaseautoconstructie mag worden gewijzigd.

Uitspraak 31  
In deze uitspraak is de leaseauto van de werknemer door de werkgever afgenomen. De rechter dient te beoordelen of sprake is van een arbeidsvoorwaarde en daarnaast of die arbeidsvoorwaarde dan eenzijdig gewijzigd mocht worden door de werkgever. De rechter is van oordeel dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Volgens vaste jurisprudentie wordt een leaseauto tot de arbeidsvoorwaarden gerekend. Daarnaast mag de werknemer de leaseauto voor privégebruik gebruiken. De leaseauto is een verworven recht geworden. Deze arbeidsvoorwaarde is niet in de arbeidsovereenkomst opgenomen, maar aangezien de werknemer er al reeds viereneenhalf jaar gebruik van mocht maken, is deze afspraak tot de arbeidsvoorwaarden gaan behoren. De rechter oordeelt dat nu vaststaat dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde, er dient te worden beoordeeld of de werkgever deze eenzijdig mocht wijzigen. Er is geen sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient de wijziging te worden beoordeeld aan de hand van de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter is van oordeel dat er geen sprake is van wijziging van omstandigheden. Het feit dat de werknemer voor één klant werkt is geen grond voor gewijzigde omstandigheden, aangezien hij dit al jaren doet. Nu er niet wordt voldaan aan de criteria van het goed werkgeverschap, oordeelt de rechter dat de wijziging geen doorgang mag vinden.

Uitspraak 32  
In deze uitspraak is er sprake van het eenzijdig wijzigen van de onkostenregeling. Er is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Zodoende dient iedere wijziging van arbeidsvoorwaarden te worden beoordeeld op grond van artikel 7:611 BW. De rechter beoordeelt of de werkgever een voldoende zwaarwichtig belang had bij de wijziging en of de wijziging voldoet aan de criteria van het *Taxi Hofman arrest.* De rechter is van oordeel dat er voldoende is aangetoond dat de werkgever vanaf 2003 te kampen heeft gehad met bedrijfseconomische problemen. Deze problemen maakten het noodzakelijk dat er kostenbesparende maatregelen getroffen moesten worden. De rechter is zodoende van oordeel dat de werkgever voldoende zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging. Voorts is de rechter van oordeel dat de nieuwe onkostenvergoeding niet als onredelijk kan worden beschouwd. Verder is het voorstel redelijk, aangezien er een gefaseerde afbouw van de oude onkostenregeling is voorgesteld. De rechter komt tot de conclusie dat de werkgever voldoende gronden heeft om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

Uitspraak 33  
In deze uitspraak heeft de werkgever eenzijdig de leaseautoconstructie gewijzigd. De rechter is tot de conclusie gekomen dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient iedere wijziging van arbeidsvoorwaarden te worden beoordeeld aan de hand van de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* Voor wat betreft de wijziging van omstandigheden die aanleiding vormen om een redelijk voorstel tot wijziging van arbeidsvoorwaarden in te dienen, overweegt de rechter het volgende. De werkgever verkeert niet in zorgwekkende bedrijfseconomische omstandigheden. Niet is gebleken dat de werkgever de kosten van de leasecontracten niet meer kan betalen. Daarnaast overweegt de rechter dat de wijziging slechts betrekking heeft op de ‘gewone’ werknemer en niet op het hoger management. De werkgever is van oordeel dat er anders geen kwaliteit kan worden binnengehaald in dit segment. Dit is echter onvoldoende aangetoond, aldus de rechter. Tevens is er sprake van een magere afbouwregeling. De werknemers ontvangen slechts de eerste vijf maanden de helft van het normleasebedrag. Gezien het bovenstaande oordeelt de rechter dat de werkgever onvoldoende zwaarwichtig belang heeft bij het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst. Nu er onvoldoende zwaarwichtig belang is van de werkgever, oordeelt de rechter dat de wijziging niet plaats mag vinden.

Uitspraak 34  
In deze uitspraak betreft het de vraag of de leaseautoconstructie een arbeidsvoorwaarde is, en zo ja, of deze eenzijdig gewijzigd mag worden. De rechter overweegt of er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Uit vaste jurisprudentie volgt dat het gebruik van een leaseauto tot de arbeidsvoorwaarden behoort. Daarnaast wordt er vanuit gegaan dat er sprake is van loon, aangezien de auto ook voor privégebruik mag worden gebruikt. Zodoende komt de rechter tot het oordeel dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Vervolgens stelt de rechter vast dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient iedere wijziging van de arbeidsovereenkomst te worden beoordeeld op grond van artikel 7:611 BW. De rechter stelt vast dat er geen recente wijzigingen hebben plaatsgevonden in de omstandigheden. In 2012 heeft er wel een wijziging van omstandigheden plaatsgevonden. De werknemer is toen tewerkgesteld in Eindhoven. Vanaf dit moment heeft de werknemer geen mobiele werkzaamheden meer uitgevoerd, waardoor er volgens de beleidsregels geen recht op een leaseauto meer zou bestaan. De rechter is van oordeel dat deze gewijzigde omstandigheid niet voldoende aanleiding geeft om een voorstel tot wijziging te doen. Daarnaast overweegt de rechter of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter stelt daarbij vast dat er geen afbouwregeling is aangeboden. Ook is er geen andere compensatie aangeboden. De rechter is van oordeel dat dit wel van de werkgever kon worden verwacht, gezien de financiële impact van het besluit op de werknemer. De rechter komt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig gewijzigd mag worden, aangezien er niet aan alle criteria wordt voldaan.

**Werktijden**

Uitspraak 35  
In deze uitsprak betreft het een wijziging van de werktijden. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Daarnaast stelt de rechter vast dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. De rechter is van oordeel dat alle afspraken die tussen werkgever en werknemer in het kader van een arbeidsovereenkomst zijn gemaakt, arbeidsvoorwaarden zijn. Om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, dient deze wijziging te worden getoetst aan de criteria uit het *Stoof/Mammoet arrest*. De rechter overweegt of er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Hierbij stelt hij vast dat de werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt. De werknemer heeft een beroep op een bepaling uit de CAO gedaan, waarin staat dat werknemer van 55 jaar en ouder maximaal 5 overuren per vier weken mag maken. Tevens stelt de rechter vast dat er sprake is van een wijziging van de markt waarin de werkgever opereert, aangezien er steeds meer prestatiecontracten worden afgesloten. De rechter is van oordeel dat er zodoende sprake is van een wijziging van omstandigheden. Vervolgens overweegt de rechter of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter komt tot het oordeel dat er sprake is van een redelijk voorstel. De werkgever en de werknemer hebben driekwart jaar gepoogd om in onderling overleg tot een oplossing te komen, waarbij de werkgever getracht heeft rekening te houden met de belangen van de werknemer. Daarnaast is er slechts sprake van een verschuiving van de werktijden, waarbij het loon hetzelfde blijft. De werktijden zullen slechts gedurende zes maanden per jaar twee uur worden verschoven. Zodoende oordeelt de rechter dat er sprake is van een redelijk voorstel. Tot slot overweegt de rechter of er sprake is van een redelijk voorstel dat van de werknemer kan worden gevergd. Alleen de werktijden van de werknemer zijn gewijzigd, en niet de werktijden van zijn elf collega’s. Dit volgt volgens de rechter uit het feit dat alleen deze werknemer 55 jaar of ouder is en een beroep op de CAO heeft gedaan. Zodoende is de werkgever beperkt in zijn keuzes. De overige werknemers kunnen wel langer doorwerken als zij vroeg beginnen. Bovendien, indien alle werknemers pas om tien uur zouden beginnen, dan zou de werkgever in de problemen komen, aangezien de ochtend dan onderbezet is. Daarnaast wegen de belangen van de werknemer niet tegen het bedrijfsbelang op. De rechter is van oordeel dat de impact van het verschuiven van de werktijden met twee uur geen dusdanige impact op het sociale leven van de werknemer heeft. De rechter komt zodoende tot het besluit dat de werktijden eenzijdig mogen worden gewijzigd?

Uitspraak 36  
In deze uitspraak is er sprake van het wijzigen van de werktijden. De rechter stelt vast dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde en daarnaast dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient de wijziging van de werktijden te worden getoetst aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter stelt dat er sprake dient te zijn van gewijzigde omstandigheden. De rechter overweegt hierbij dat er discussie is ontstaan over de vraag of er sprake is van een functiewijziging. De werkgever stelt dat de functie van de werknemer als gevolg van een reorganisatie is gewijzigd. De werknemer betwist dit. De rechter stelt dat de werkgever onvoldoende kan aantonen, en dat uit de feiten en omstandigheden onvoldoende is gebleken, dat de functie van de werknemer is gewijzigd. De rechter is van oordeel dat er zodoende geen sprake is van gewijzigde omstandigheden. Hierdoor wordt er niet voldaan aan de vereisten van artikel 7:611 BW. De werktijden mogen zodoende niet worden gewijzigd.

Uitspraak 37  
In deze uitspraak is er sprake van het wijzigen van de werktijden. De werktijden worden door de rechter als een arbeidsvoorwaarde beschouwd. Hiervoor geeft hij geen verdere onderbouwing. Daarnaast stelt de rechter dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient de wijziging op grond van artikel 7:611 BW en de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest* te worden getoetst. De rechter overweegt of er sprake is van gewijzigde omstandigheden. De rechter stelt vast dat de werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat er sprake is van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Tevens heeft de werkgever niet aangetoond dat er sprake is van een verschuiving van het werkaanbod. Zodoende komt de rechter tot het oordeel dat er geen sprake is van gewijzigde omstandigheden. Aangezien er niet aan het eerste criterium wordt voldaan, behandelt de rechter de overige criteria niet. De werktijden mogen niet eenzijdig worden gewijzigd.

Uitspraak 38  
In deze uitspraak is er sprake van een collectieve wijziging van werktijden. De rechter is van oordeel dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. De werktijden zijn namelijk specifiek in de arbeidsovereenkomst van de werknemer opgenomen. Daarnaast stelt de rechter dat er ook sprake zou zijn van een arbeidsvoorwaarde indien deze niet in de arbeidsovereenkomst was opgenomen, aangezien er dan sprake zou zijn van een verworden recht. De rechter stelt dat de wijziging dient te worden getoetst aan de criteria van artikel 6:248 lid 2 BW. De rechter overweegt dat de werkgever onvoldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd welke een eenzijdige wijziging van de werktijden toelaatbaar maakt. Daarbij houdt de rechter rekening met het feit dat de werkgever er zorg voor dient te dragen dat de werkgever voldoende kwalitatieve zorg kan aanbieden. Dit brengt ook mee dat werknemers flexibel kunnen worden ingeroosterd. Echter stelt de rechter dat er niet is gebleken dat deze zorg niet gerealiseerd kan worden, indien het rooster van de werknemer niet wordt gewijzigd. De rechter overweegt daarbij dat de werktijden in de praktijk niet zijn gewijzigd, maar dat niet is gebleken dat, na het aanzeggen van het wijzigen van de werktijden, er nog problemen waren. De rechter komt zodoende tot het oordeel dat, naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid, de werkgever de werktijden van de eiser niet eenzijdig mag wijzigen. De werktijden zoals deze in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, dienen te worden gehandhaafd.

Uitspraak 39  
In deze uitspraak is er sprake van het wijzigen van de werktijden. De rechter stelt vast dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. De wijziging dient zodoende te worden beoordeeld aan de hand van de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest.* Tevens staat vast dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Dit vloeit voort uit het aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst, waarin de werktijden zijn vastgelegd. Ten eerste stelt de rechter vast dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden die een aanleiding vormen om een redelijk voorstel te doen tot het wijzigen van de werktijden. De werknemer heeft namelijk niet betwist dat deze er niet is. Ten tweede overweegt de rechter of er sprake is van een redelijk voorstel. De werkgever heeft te kampen met een reorganisatie. Tijdens deze reorganisatie wensen zij de kwaliteit van de zorg te verbeteren. Dit willen zij bereiken door niet meer per dag een wisselende inzet van medewerkers te hebben. Er is zodoende geen ruimte meer voor alle individuele gemaakte afspraken. Indien de individuele afspraak met de werknemer wordt voortgezet, bestaat er voor de werkgever de kans dat gezien de precedentwerking, andere werknemers ook hun individuele afspraken alsnog willen laten nakomen. De rechter is van oordeel dat, gezien het bovenstaande en het feit dat de werkgever heeft toegezegd dat de wensen van de werknemer zoveel mogelijk worden meegenomen bij het opstellen van het rooster, er sprake is van een redelijk voorstel. Tot slot overweegt de rechter of er sprake is van een voorstel dat van de werknemer kan worden gevergd. De rechter overweegt daarbij het belang van de werknemer en de werkgever. De werknemer heeft een sociaal belang. Zij voert gronden aan die de wijziging onwenselijk maakt, aangezien dit een grote impact heeft op haar sociale leven. De werkgever heeft een bedrijfseconomisch en financieel belang, aldus de rechter. De rechter overweegt dat de vrijetijdsbesteding van de werknemer in het verleden al vaker heeft moeten wijken voor het werk in de avonden of weekenden. De rechter stelt dat het dus wel mogelijk is voor de werknemer. Daarnaast is de rechter van oordeel dat de werkgever een groter belang heeft dan de werknemer, namelijk de bedrijfscontinuïteit waarborgen. De rechter komt tot het oordeel dat de werktijden van de werknemer eenzijdig gewijzigd mogen worden.

Uitspraak 40  
In deze uitspraak is er sprake van wijziging van de werktijden. Allereerst stelt de rechter dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. De werktijden zijn niet opgenomen in de arbeidsovereenkomst, echter stelt de rechter dat door verloop van tijd de werktijden van de werknemer een verworven recht zijn geworden. Daarnaast stelt de rechter vast dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient iedere wijziging van de arbeidsvoorwaarden te worden getoetst op grond van de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest*. Voor wat betreft de vraag of er sprake is van gewijzigde omstandigheden stelt de rechter vast dat op grond van de ingediende stukken, en hetgeen dat tijdens de zitting naar voren is gebracht, er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Deze vloeien voort uit de technische ontwikkelingen, internet en nieuwe media in het bijzonder, nopen tot ontwikkelingen binnen de Omroep Flevoland. Zodoende wordt er voldaan aan het eerste criterium. Vervolgens dient de rechter te beoordelen of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter stelt vast dat dit kan worden beoordeeld aan de hand van de wijze waarop het voorstel tot stand is gekomen en of het voorstel inhoudelijk redelijk is. De rechter oordeelt dat het voorstel redelijk tot stand is gekomen. Daarbij heeft hij overwogen dat bij de totstandkoming van het nieuwe rooster de reactieraad, de ondernemingsraad en een externe adviseur advies hebben gegeven. Zodoende is er een ruime belangenafweging gemaakt, aldus de rechter. Voor wat betreft de inhoud van het voorstel overweegt de rechter het volgende. De aard van de gewijzigde omstandigheden rechtvaardigen het gedane voorstel. Het is namelijk niet aannemelijk geworden dat er een minder ingrijpende roosterwijziging mogelijk is, die eveneens de doelstellingen behaalt. De werknemer heeft ook erkend dat het voorgestelde rooster als enige mogelijk is. Verder heeft de rechter overwogen dat de werknemer in een klein team werkzaam is. Wanneer er voor haar uitzonderingen zouden worden gemaakt, zouden haar collega’s onevenredig zwaar worden belast. Tot slot heeft de rechter overwogen dat de werkgever de werknemers ruim de tijd heeft gegeven om de privé situaties aan te passen aan de nieuwe roosters. De rechter komt zodoende tot het oordeel dat er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter is voorts van oordeel dat het voorstel ook in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd. Hierbij heeft de rechter overwogen dat de werknemer zelf heeft erkend dat haar collega’s in dezelfde situatie zitten en een ander rooster niet mogelijk is. Zodoende komt de rechter tot het oordeel dat er is voldaan aan alle criteria. De werktijden mogen zodoende eenzijdig worden gewijzigd.

Uitspraak 41  
In deze uitspraak is er sprake van het wijzigen van de werktijden. Door het wijzigen van de werktijden maken de werknemers geen aanspraak meer op toeslaguren. Deze vormen een groot gedeelte van het loon. De rechter stelt vast dat de werktijden worden gerekend tot de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast stelt de rechter vast dat de werktijden zijn aangepast met instemming van de ondernemingsraad. Zodoende is er sprake van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden die niet alleen door middel van instemming van de werknemer tot stand kan komen. Zodoende overweegt de rechter geen beoordeling aan de criteria van het *Stoof/Mammoet arrest*. De rechter overweegt dat de werkgever het rooster voor het ambulancepersoneel heeft gewijzigd, aangezien de norm voor de aanrijtijden niet werd gehaald en omdat uit de praktijk in een andere plaats is gebleken dat de piketdiensten als heel zwaar werden ervaren en er verzocht is om deze diensten af te schaffen. De rechter oordeelt dat de werkgever zodoende voldoende aanleiding heeft om de werktijden te wijzigen. De werkgever heeft dus een zwaarwichtig belang bij de wijziging. Tevens overweegt de rechter dat de roosterwijziging al meer dan tien jaar bij andere ambulanceposten in werking is getreden. Het personeel was zodoende op de hoogte van de wijziging. Het personeel heeft zich zodoende op de wijziging kunnen voorbereiden. Tot slot overweegt de rechter dat de CAO van 2002 niet meer rechtsgeldig is. Zodoende is de daarin vermelde afbouwregeling niet van kracht. De rechter komt tot het oordeel dat gezien het bovenstaande de werkgever het rooster mocht wijzigen.

Uitspraak 42  
In deze uitspraak is er sprake van het wijzigen van de werktijden. De rechter stelt allereerst vast dat er sprake is van een verworven recht. In de arbeidsovereenkomst is niets afgesproken omtrent vaste werktijden, echter is de werknemer al meer dan tien jaar in dienst en draait zij altijd dezelfde uren. Zodoende zijn de werktijden bij haar arbeidsvoorwaarden gaan behoren. Daarnaast stelt de rechter vast dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zodoende dient iedere wijziging van de arbeidsvoorwaarden te worden getoetst aan de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest*. Ten eerste overweegt de rechter of er sprake is van gewijzigde omstandigheden. De rechter overweegt daarbij dat er bij de werkgever sprake is van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Deze omstandigheden zorgen ervoor dat de werkgever het zich niet kan veroorloven om inefficiënte uren in te roosteren. De werknemer werkt doorgaans van 18.00 uur tot en met 23.00 uur. De drukte op het werk ligt daarentegen tussen 16.00 uur en 19.00 uur in verband met het avondeten van de patiënten. De werknemer kan geen eindverantwoordelijkheid dragen, waardoor er altijd iemand anders naast haar dient te worden ingeroosterd. Gezien de economische omstandigheden en het feit dat de werknemer onvoldoende heeft weersproken dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden, oordeelt de rechter dat er aan dit criterium is voldaan. Vervolgens overweegt de rechter of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter stelt vast dat er overleg heeft plaatsgevonden tussen de werkgever en de werknemer omtrent de wijziging van het rooster. Tevens heeft de werkgever tijdig kenbaar gemaakt dat zij voornemens is om het rooster te gaan wijzigen. Daarnaast heeft de werkgever aangegeven dat de voorgestelde roosterwijziging nog niet van kracht gaat zolang de gerechtelijke procedure nog aanhangig is. Zodoende komt de rechter tot het oordeel dat er sprake is van een redelijk voorstel. Tot slot oordeelt de rechter dat er ook sprake is van een voorstel dat in redelijkheid van de werknemer kan worden gesteld. Het belang van de werkgever gaat boven het belang van de werknemer. De rechter komt tot het oordeel dat de werkgever het rooster eenzijdig mag wijzigen.

Uitspraak 43  
In deze uitspraak is er sprake van het eenzijdig wijzigen van de werktijden. De rechter stelt dat de werktijden moeten worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde. Er is geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Zodoende dient iedere wijziging van arbeidsvoorwaarden te worden getoetst aan de criteria die voortvloeien uit het *Stoof/Mammoet arrest.* De rechter overweegt of er sprake is van gewijzigde omstandigheden die aanleiding vormen om een voorstel te doen. De rechter stelt vast dat de werkgever is overgenomen. De nieuwe werkgever stelt dat zij het rooster wenst te wijzigen, aangezien zij deze efficiënter wil maken. De rechter oordeelt dat het wijzigen van de roosters tot de beleidsvrijheid van de werkgever hoort. Zodoende is dit ook niet onredelijk. De rechter is zodoende van oordeel dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Vervolgens overweegt de rechter of er sprake is van een redelijk voorstel. De rechter stelt daarbij vast dat de werkgever belang heeft bij werknemers die vanaf 07.30 uur aanwezig zijn. Dit heeft te maken met de tweewekelijkse lichting van gelden. Op deze manier wordt de veiligheid gewaarborgd en de verduistering van gelden tegengegaan. Voor de werknemer betekent het nieuwe rooster dat zij één keer per twee weken met een half uur wordt vervroegd. De rechter acht dit voorstel als redelijk. Tot slot overweegt de rechter of er sprake is van een voorstel dat van de werknemer kan worden gevergd. De rechter oordeelt daarover dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om voor de werknemer een oplossing te bedenken. Zo zijn er diverse roosters aangeboden en heeft zij de mogelijkheid gehad om op meerdere locaties te werken. Tot slot heeft de werkgever de werknemer tijdig ingelicht over het nieuwe rooster, waardoor zij haar privésituatie daarop kon aanpassen. De rechter stelt vast dat de werknemer onvoldoende inspanningen heeft verricht om aan een oplossing mee te denken. De rechter komt tot het oordeel dat de werknemer het voorstel van de werkgever niet mocht weigeren. Zodoende oordeelt de rechter dat de werkgever de werktijden eenzijdig mag wijzigen.

Uitspraak 44  
In deze uitspraak is er sprake van het wijzigen van de werktijden. Er was sprake van een vast rooster, echter is deze gewijzigd naar een drieploegendienst. De rechter overweegt of de werkgever gerechtigd was om de werktijden eenzijdig aan te passen. De rechter stelt dat een werkgever een zekere beleidsvrijheid heeft omtrent de organisatie van het bedrijf. De rechter overweegt dat de werkgever, door een drieploegendienst te hanteren om de concurrentie het hoofd te kunnen bieden, de kostprijs te optimaliseren en door de flexibiliteit te vergroten in overeenstemming handelt met het goed werkgeverschap. De rechter stelt dat dit niet verandert als dit betekent dat de werknemer om gezondheidsredenen niet in een drieploegendienst kan werken en een passende functie niet beschikbaar is. De rechter is van oordeel dat het argument van de werkgever, dat de werknemer naar verloop van tijd niet meer allround inzetbaar is, indien het niet zou meedoen in de drieploegendienst, valide genoeg is. Naast bovenstaande omstandigheden, heeft de rechter ook de volgende omstandigheden overwogen. De werknemer was al jaren op de hoogte van het feit dat de werkgever een drieploegendienst zou gaan invoeren. Hierop had de werknemer zich kunnen voorbereiden. Daarnaast heeft de werkgever een outplacementtraject aangeboden, waarbij ook psychische hulp was aangeboden. Daarnaast heeft de werknemer de begeleiding naar ander werk geweigerd. Zodoende is de rechter tot het oordeel gekomen dat de werkgever bevoegd was om de werktijden eenzijdig te wijzigen.

Tabel 2 – Overzicht analyse secundaire arbeidsvoorwaarden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Topics | Gewijzigde omstandigheden | Redelijk voorstel | Voorstel kan van werknemer worden gevergd | Bedrijfs-economische omstandigheden |
| Uitspraak |  |  |  |  |  |
| 27 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 28 |  | Nee | Nvt | Nvt | Nee |
| 29 |  | Nee | Nvt | Nvt | Nee |
| 30 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 31 |  | Nee | Nvt | Nvt | Nee |
| 32 |  | Ja | Ja | Nvt | Ja |
| 33 |  | Nee | Nee | Nee | Nee |
| 34 |  | Nee | Nee | Nee | Nee |
| Werktijden |  |  |  |  |  |
| 35 |  | Ja | Ja | Ja | Nee |
| 36 |  | Nee | Nvt | Nvt | Nee |
| 37 |  | Nee | Nvt | Nvt | Nee |
| 38 |  | Nvt | Nvt | Nvt | Nee |
| 39 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 40 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 41 |  | Ja | Nvt | Nvt | Nee |
| 42 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 43 |  | Ja | Ja | Ja | Nee |
| 44 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |

Vervolg tabel 2 – Overzicht analyse secundaire arbeidsvoorwaarden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Topics | Arbeids-voorwaarde | Functiewijziging | Zwaarwichtig belang | Arbeidsvoorwaarde mag worden gewijzigd |
| Uitspraak |  |  |  |  |  |
| 27 |  | Ja | Ja | Ja | Ja |
| 28 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 29 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 30 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |
| 31 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 32 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |
| 33 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 34 |  | Ja | Ja | Nee | Nee |
| Werktijden |  |  |  |  |  |
| 35 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |
| 36 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 37 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 38 |  | Ja | Nee | Nee | Nee |
| 39 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |
| 40 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |
| 41 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |
| 42 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |
| 43 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |
| 44 |  | Ja | Nee | Ja | Ja |

1. HR 26 juli 1998, JAR 1998, 199; HR 11 juli 2008, JAR 2008, 204. [↑](#footnote-ref-1)
2. Van Voss & Barentsen 2015 p196 [↑](#footnote-ref-2)
3. SER-advies 94/06 p.37 [↑](#footnote-ref-3)
4. ECLI:NL:RBHAA:2007:AZ7818 [↑](#footnote-ref-4)
5. http://www.wetrecht.nl/verworven-rechten-van-werknemers/ [↑](#footnote-ref-5)
6. Nieuwenhuis, Stolker & Valk, 2013, p. 4213 [↑](#footnote-ref-6)
7. Zekic 2016, p. 8. [↑](#footnote-ref-7)
8. ECLI:NL:HR:2010:BK3570 (Van Beek e.a./ CZ) [↑](#footnote-ref-8)
9. Asser/Heerma van Voss 7-V\* (2008), nr. 301 [↑](#footnote-ref-9)
10. http://www.flexnieuws.nl/2008/10/06/goed-werkgever-en-werknemerschap-artikel-7611 [↑](#footnote-ref-10)
11. Keus & Bouma 2014, p. 8 [↑](#footnote-ref-11)
12. Van Genderen e.a.2015 p.39 [↑](#footnote-ref-12)
13. www.robgrundemann.nl/CmsData/Presentaties/goed%20werkgeverschap [↑](#footnote-ref-13)
14. Heerma van Voss 2011 [↑](#footnote-ref-14)
15. ECLI:NL:RBGEL:2017:559 [↑](#footnote-ref-15)
16. http://www.wetrecht.nl/goed-werknemerschap/ [↑](#footnote-ref-16)
17. http://www.robgrundemann.nl/CmsData/Presentaties/goed%20werkgeverschap [↑](#footnote-ref-17)
18. HR 26 juni 1998, JAR 1998/199, NJ 1998, 767 [↑](#footnote-ref-18)
19. HR 26 juni 1998, JAR 1998/199, NJ 1998, 767, r.o. 3.4 [↑](#footnote-ref-19)
20. ECLI:NL:HR:2008:BD1847 [↑](#footnote-ref-20)
21. HR 11 juli 2008, JAR 2008/204, ro. 3.3.2. [↑](#footnote-ref-21)
22. http://www.sbmadvocaten.nl/pages/posts/wijziging-arbeidsvoorwaarden-toegestaan-425.php [↑](#footnote-ref-22)
23. Kamerstukken II 1996/97 24 615, nr. 15 [↑](#footnote-ref-23)
24. HR 18 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BO9570 [↑](#footnote-ref-24)
25. http://www.tijdschriftrechtenarbeid.nl [↑](#footnote-ref-25)
26. Kamerstukken II 1995-96, 24 615, nr. 3, p. 24. [↑](#footnote-ref-26)
27. https://www.hrpraktijk.nl/topics/arbeidsvoorwaarden/nieuws [↑](#footnote-ref-27)
28. Kamerstukken II 1995-96, 24 615, nr. 3, p. 24. [↑](#footnote-ref-28)
29. Werner 2008, p. 187. [↑](#footnote-ref-29)
30. Grapperhaus 2008, p. 13. [↑](#footnote-ref-30)
31. Werner 2008, p. 87. [↑](#footnote-ref-31)
32. Beltzer 2004, p.4 [↑](#footnote-ref-32)
33. Parlementaire geschiedenis 6, p. 969 [↑](#footnote-ref-33)
34. Van der Meer 2015, p, 144 [↑](#footnote-ref-34)
35. Uitspraak 3,Uitspraak 7, Uitspraak 8 [↑](#footnote-ref-35)
36. Uitspraak 23 [↑](#footnote-ref-36)
37. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-37)
38. Uitspraak 15 [↑](#footnote-ref-38)
39. Uitspraak 13 [↑](#footnote-ref-39)
40. Uitspraak 2 [↑](#footnote-ref-40)
41. Uitspraak 8 [↑](#footnote-ref-41)
42. Uitspraak 9 [↑](#footnote-ref-42)
43. Uitspraak 10 [↑](#footnote-ref-43)
44. Uitspraak 16 [↑](#footnote-ref-44)
45. Uitspraak 23 [↑](#footnote-ref-45)
46. Uitspraak 1 [↑](#footnote-ref-46)
47. Uitspraak 3; Uitspraak 14 [↑](#footnote-ref-47)
48. Uitspraak 6 [↑](#footnote-ref-48)
49. Uitspraak 11; Uitspraak13; Uitspraak24; Uitspraak 25 [↑](#footnote-ref-49)
50. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-50)
51. Uitspraak 8 [↑](#footnote-ref-51)
52. Uitspraak 16 [↑](#footnote-ref-52)
53. Uitspraak 23 [↑](#footnote-ref-53)
54. Uitspraak 4 [↑](#footnote-ref-54)
55. Uitspraak 6 [↑](#footnote-ref-55)
56. Uitspraak 8 [↑](#footnote-ref-56)
57. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-57)
58. Uitspraak 11 [↑](#footnote-ref-58)
59. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-59)
60. Uitspraak 22 [↑](#footnote-ref-60)
61. Uitspraak 27 [↑](#footnote-ref-61)
62. Uitspraak 30; Uitspraak 32 [↑](#footnote-ref-62)
63. Uitspraak 28; Uitspraak 29 [↑](#footnote-ref-63)
64. Uitspraak 34 [↑](#footnote-ref-64)
65. Uitspraak 27 [↑](#footnote-ref-65)
66. Uitspraak 30; Uitspraak 32 [↑](#footnote-ref-66)
67. Uitspraak 33 [↑](#footnote-ref-67)
68. Uitspraak 34 [↑](#footnote-ref-68)
69. Uitspraak 31 [↑](#footnote-ref-69)
70. Uitspraak 35 [↑](#footnote-ref-70)
71. Uitspraak 40 [↑](#footnote-ref-71)
72. Uitspraak 41 [↑](#footnote-ref-72)
73. Uitspraak 42; Uitspraak 44 [↑](#footnote-ref-73)
74. Uitspraak 43 [↑](#footnote-ref-74)
75. Uitspraak 39 [↑](#footnote-ref-75)
76. Uitspraak 35 [↑](#footnote-ref-76)
77. Uitspraak 40 [↑](#footnote-ref-77)
78. Uitspraak 42 [↑](#footnote-ref-78)
79. Uitspraak 35 [↑](#footnote-ref-79)
80. Uitspraak 39; Uitspraak 42 [↑](#footnote-ref-80)
81. Uitspraak 40 [↑](#footnote-ref-81)
82. Uitspraak 41; Uitspraak 43 [↑](#footnote-ref-82)
83. Uitspraak 38 [↑](#footnote-ref-83)
84. Uitspraak 42 [↑](#footnote-ref-84)