

Voor eenzijdig wijzigen van lonen gelden zeer strikte regels



Als een werkgever met tegenslag te maken krijgt en in de financiële problemen komt, zal hij op zoek gaan naar maatregelen die ervoor kunnen zorgen dat zijn organisatie het hoofd boven water houdt.

Een loonoffer van werknemers kan zo'n maatregel zijn. Als werknemers hier echter niet aan willen meewerken, is een wijziging van de arbeidsvoorwaarden in veel gevallen niet mogelijk om door te voeren.

Werkgevers hebben maar beperkte mogelijkheden voor een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Het loon is de belangrijkste primaire arbeidsvoorwaarde voor werknemers en waarschijnlijk de grootste kostenpost voor uw organisatie. In moeilijke tijden is voor u dan ook de meeste 'winst' te behalen bij het beperken van de loonkosten.

Als uw organisatie aan werknemers vraagt een loonoffer te brengen, vraagt u hun feitelijk om in te stemmen met een verlaging van het salaris. Natuurlijk zullen ze hier niet om staan te springen.

Mogelijke situaties

Als er werknemers zijn die – om welke reden dan ook – met een loonoffer akkoord gaan, moet u dit schriftelijk vastleggen en bewaren in de administratie. U heeft dan samen een nieuwe afspraak gemaakt over de hoogte van het salaris die de oude afspraken vervangt.

Wil uw organisatie een loonmaatregel treffen, maar stemt de werknemer hier niet mee in, dan is het de vraag of u toch eenzijdig het loon kunt verlagen. Bij de eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden zijn twee situaties denkbaar:

- de situatie waarbij in de arbeidsovereenkomst [een eenzijdig wijzigingsbeding \(tool\)](#) is overeengekomen;
- de situatie waarbij in de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding staat.

Zwaarwegend bedrijfsbelang

Een eenzijdig wijzigingsbeding is geen vrijbrief voor uw organisatie. Het geeft alleen aan dat in de arbeidsovereenkomst al rekening is gehouden met de mogelijkheid dat de werkgever eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen.

Maar dan is uw organisatie er nog niet, want een beroep op dat eenzijdige wijzigingsbeding kan alleen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Het belang van uw organisatie bij aanpassing van de arbeidsvoorwaarden moet dan zwaarder wegen dan het belang van uw werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de afspraken. En dat wordt door rechters niet snel aangenomen.

Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Als er helemaal geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, zal een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden beoordeeld moeten worden aan de hand van [het goed werkgeverschap en goed werknemerschap \(infographic\)](#). In de rechtspraak is dit uitgemaakt in het arrest *Stoof/Mammoet*. Daarin is de zogenaamde dubbele redelijkheidstoets geïntroduceerd.

Deze toets komt erop neer dat een rechter moet beoordelen of een voorstel tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden verband houdt met gewijzigde omstandigheden op het werk.

Er moet dus wel iets aan de hand zijn wat ervoor zorgt dat de werkgever een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden kan doen. Pas als dat is afgevinkt, kan worden beoordeeld of het aangeboden voorstel redelijk is. Hierbij worden alle omstandigheden meegewogen.

Impact van het voorstel

Als laatste wordt de vraag gesteld of de werknemer in redelijkheid het voorstel tot wijziging behoort te aanvaarden. Denk dan aan de toedracht van het voorstel, of het om behoud of continuïteit van de organisatie gaat of om winstbejag. En wat als er niets gebeurt, volgt er dan een faillissement van de organisatie?

De rechter kijkt ook naar de impact van het voorstel. Hierbij neemt hij onder de loep welk effect de maatregel op de werknemer zou hebben en in hoeverre hier ook aandacht voor is geweest. Bovendien speelt ook mee of de voorwaarde die eenzijdig wordt gewijzigd een primaire arbeidsvoorwaarde is of 'maar' een zogenoemde secundaire arbeidsvoorwaarde. Het loon is een primaire arbeidsvoorwaarde van werknemers en mag dan ook niet zomaar naar beneden bijgesteld worden.

Uiterste middel

De juridische lat voor een eenzijdige loonsverlaging ligt torenhoog. Uit de rechtspraak blijkt dat een voorstel hiertoe in de meeste gevallen strandt.

Toch zijn er wel een aantal aandachtspunten die voor uw organisatie de kans vergroten om met succes een loonmatiging toe te passen. Zo moet loonmatiging een uiterste middel zijn, gericht op de continuïteit van de organisatie en niet op (bijvoorbeeld) het verbeteren van de winst. In dat laatste geval zal een rechter waarschijnlijk weinig sympathie hebben voor het standpunt van de werkgever.

Als uw organisatie een ondernemingsraad (OR) heeft, is het bovendien raadzaam die bij het proces te betrekken. Nog mooier is het als de OR inziet dat loonmatiging nodig is en daarover positief adviseert.

'Substantiële' loonsverlaging gaat niet door

In januari 2015 maakte warenhuis V&D bekend de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers te willen reduceren met 5,8% in 2015, 2,1% in 2016 en nog eens 2,1% in 2017. Daarnaast zouden opgebouwde senioredagen vervallen of worden bevroren en zou er worden gesneden in het aantal vakantiedagen. Dit was althans het voornemen van V&D.

Rechtsgrond

De vakbonden legden de eenzijdige verlaging van het loon voor aan de rechter. Ze voerden aan dat V&D geen rechtsgrond had om zonder instemming van de werknemers de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te verlagen. V&D beriep zich op het goed werkgever- en werknemerschap, een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, de redelijkheid en billijkheid én de onvoorzien omstandigheden voor de organisatie. Een kostenverlaging was noodzakelijk. Alternatieven waren er niet, aldus V&D.

Essentieel

Volgens de rechter betrof de aangekondigde loonsverlaging een substantiële verlaging van het salaris. Salaris is een essentiële primaire arbeidsvoorwaarde, waardoor werknemers niet zonder meer akkoord hoeven te gaan met een loonsverlaging. De opgelegde eenzijdige loonsverlaging en aanpassing van de overige arbeidsvoorwaarden waren dus niet terecht.

Rechtbank Amsterdam, 23februari 2015, ECLI (verkort): 899

Werknemers transparant informeren

Wat uit de rechtspraak ook blijkt, is dat het nuttig is om werknemers transparant te informeren. Betrek hen bij de maatregelen die al zijn getroffen en de afwegingen die daarbij zijn gemaakt. Bij een gelijke verdeling van de lasten zullen werknemers eerder bereid zijn mee te werken aan een vervelende maatregel als een loonmatiging. Kijk dus naar de mogelijkheid om collectief tot een loonmatiging te komen in plaats van een matiging binnen één specifieke doelgroep door te voeren.

Het is nuttig om te wijzen op het alternatief als er niet wordt ingegrepen. Tot op zekere hoogte mag solidariteit worden verlangd, en daar wordt zo duidelijk een appèl op gedaan. Verder helpt het als u voor een redelijke afbouwregeling zorgt. Houd bij de regeling zo nodig rekening met de cao.

Niet doorduwen

Al met al komt er veel bij kijken voordat een werkgeversverzoek aan werknemers tot een loonoffer ook daadwerkelijk kans van slagen heeft. De praktijk laat zien dat de werkgever in verreweg de meeste gevallen een loonmatiging niet koste wat kost mag doorduwen. Daar zal de rechter dan een stokje voor steken.

Lager loon door positieve opstelling personeel

In het kader hierboven leest u dat – het inmiddels failliete – warenhuis V&D bij de rechter bakzeil moest halen. Soms kunnen werkgevers echter wel met succes een loonmatiging doorvoeren. Bijvoorbeeld in een zaak waar sprake was van een noodlijdende organisatie die al geconfronteerd was met meerdere reorganisaties. Dat was niet voldoende, er moest opnieuw fors worden ingegrepen.

Loonoffer gevraagd

De werkgever zou van maar liefst 42 werknemers afscheid nemen en er waren maatregelen getroffen op het gebied van huisvesting. Aanvullend werd een loonoffer van 6% gevraagd. De OR was hierbij door de werkgever betrokken en had positief geadviseerd. Het was duidelijk dat niets doen geen optie was en het was voor de OR ook duidelijk dat de maatregelen goed waren afgewogen.

Akkoord werknemers

Na de positieve opstelling van de OR werd nog een peiling gehouden onder de werknemers, die met 83% vóór de aanpassing stemden. Twee werknemers wilden niet meewerken en benaderden de rechter. De rechter gaf de werkgever gelijk. In de uitspraak werden de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet langsgelopen en de werkgever mocht de loonmatiging hierop eenzijdig doorvoeren.

Rechtbank Midden-Nederland, 13december 2014, ECLI (verkort): 7414

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Melanie Breedveld van [OXP advocaten](http://oxpadvocaten.nl), e-mail: breedveld@oxpadvocaten.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata. HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl