

‘Contractsvrijheid in arbeidsrecht staat onder druk’

Het zogenoemde eenzijdigwijzigingsbeding, dat werkgevers na een fusie het recht geeft in te grijpen in de arbeidsvoorwaarden van werknemers, moet uit de wet worden gehaald. Dat stelt advocaat Steven Jellinghaus in zijn proefschrift.

Opleidingsfaciliteiten, reiskostenvergoedingen, salarisschalen, werktijden, kinderopvangregelingen, pc-privé-projecten, witte-fietsenplannen. Arbeidsvoorwaarden zijn divers van aard, maar worden nog complexer als werknemers onder twee arbeidsvoorwaardenregimes vallen. Dat komt steeds vaker voor: wie na een fusie of overname een nieuwe werkgever krijgt, behoudt in beginsel zijn ‘oude’ arbeidsvoorwaarden. Dat kan voordelen hebben voor de werknemer – die zich nog steeds kan beroepen op het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket – maar is voor de werkgever bijna altijd lastig. Het leidt tot een problematische uitvoering van het pakket en tot ongelijkheid op de werkvloer. Twee werknemers die hetzelfde werk doen maar anders worden beloofd of behandeld, is niet bevorderlijk voor de werksfeer. De werkgever heeft er dan ook alle belang bij dat de arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd.

De juridische haken en ogen die daaraan kleven, beschrijft mr. drs. Steven Jellinghaus in zijn proefschrift *Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden*, waarop hij 17 september aan de Universiteit van Tilburg promoveerde. Jellinghaus (34) doceert arbeidsrecht aan dezelfde universiteit en is als advocaat verbonden aan het Tilburgse kantoor De Voort Hermes De Bont. Hij bestudeerde niet alleen de jurisprudentie en de rol van de ondernemingsraden en de vakbonden, maar deed ook veldonderzoek bij zestig bedrijven. Harmonisatieproblemen hebben bijna altijd betrekking op salarissen en pensioenen, concludeert hij.

Jellinghaus: ‘Vaak zijn werknemers zich er niet van bewust dat ze na de fusie een dubbel pakket arbeidsvoorwaarden hebben. Onderhandelingen moeten uitwijzen hoe het nieuwe pakket eruit komt te zien.’ Dat dit doorgaans zonder al te grote problemen verloopt, blijkt wel uit het feit dat er nauwelijks wordt geprocedeerd. ‘Een rol daarbij speelt ook dat werknemers wat bang zijn om te procederen. Je stapt niet zo snel naar de rechter omdat je vindt dat de regeling van de kinderopvang niet goed wordt uitgevoerd.’ De onderzoeker heeft gemerkt dat werknemers, door hun minder sterke onderhandelingspositie, ook wel eens onder druk worden gezet.



Advocaat Steven Jellinghaus

GOED WERKNEMERSCHAP

Niet over alles hoeft te worden onderhandeld. Zo kan de werkgever de werknemer eenzijdig het zogenoemde instructierecht opleggen: zaken die binnen de bedrijfsregels vallen, zoals aanvangstijden, maar ook de onkostenvergoeding. Het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden die een werknemer uit zijn vorige bedrijf heeft overgehouden, behoort echter óók tot de praktijk. En dat leidt tot problemen. ‘Ook al kent de wet kent geen algemene (eenzijdige) wijzigingsbevoegdheid, de werkgever kan zo’n bevoegdheid wel creëren door het eenzijdigwijzigingsbeding in het arbeidscontract op te nemen. Beide partijen spreken dan samen af dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig kan aanpassen. De werkgever mag van die mogelijkheid alleen gebruikmaken bij een zwaarwichtig belang én als de redelijkheid en billijkheid in acht worden genomen.’

Is Jellinghaus met deze constructie (artikel 7:613 BW) al niet ingenomen, de mogelijkheid die de rechtspraak heeft geschapen om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen gaan volgens hem helemaal te ver. In het arrest Taxi-Hofman (1998) stelt de Hoge Raad dat “van een goed werknemer in principe kan worden verwacht dat hij een redelijk voorstel tot wijziging van de inhoud van een arbeidsovereenkomst in het algemeen positief behoort te benaderen, tenzij acceptatie redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd”. De Hoge Raad legt het begrip “goed werknemerschap” wel erg ruim uit. Voor de werknemer is er nauwelijks nog ruimte om zo’n voorstel af te wijzen. Zo kan de werkgever – ook al is er geen contractueel eenzijdigwijzigingsbeding – toch aanpassing van de

arbeidsvoorwaarden afdwingen, waarbij zelfs de zwaarwegende redenen, redelijkheid en billijkheid niet eens in acht hoeven te worden genomen. De wettelijke mogelijkheid om eenzijdig in te grijpen in de arbeidsvoorwaarden wordt tenminste daarvoor nog begrensd. Maar de mogelijkheid die de Hoge Raad biedt, kent al helemaal geen beperkingen meer. Dat kan eigenlijk niet.’

VOGELVRIJ

Met het arrest Midnet-Taxi (2000) gaat de Hoge Raad nóg een stap verder. Jellinghaus: ‘Hierin werd bepaald dat werknemers zelfs moeten instemmen met een *achteruitgang* in het inkomen. Kantonrechters zijn die lijn gaan volgen. Dat gaat echt te ver. Nederland is, Europees gezien, erg star in het ontslagrecht, maar de mogelijkheid die werkgevers krijgen aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden op te leggen, is ook weer uniek.’

De onderzoeker zou dan ook graag zien dat het eenzijdigwijzigingsbeding uit de wet wordt gehaald. ‘Want nu werknemers verplicht worden bepaalde afspraken te accepteren, staat de contractsvrijheid van werknemers onder druk. Ze zijn in feite vogelvrij.’

Het kapitaal heeft nog steeds de macht? Jellinghaus is niet voor niets gepromoveerd aan een universiteit die eind jaren zestig bekend stond als de Karl Marx Universiteit. (*Michel Knapen*)

S.F.H. Jellinghaus, *Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder na een fusie of overname* (399 pag.). Uitgeverij Kluwer, ISBN 90 130 0657 4.