

**GUUS HEERMA  
VAN VOSS**  
hoogleraar  
sociaal recht  
aan de  
Universiteit  
Leiden

## Wijziging arbeidsvoorwaarden

**D**e werkgever mag in de arbeidsovereenkomst een beding opnemen dat hem de bevoegdheid geeft de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen (artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek). Hij mag dit beding echter alleen gebruiken als hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft, dat de belangen van de werknemer om redenen van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken. De regering wilde aanvankelijk in een tweede lid bepalen dat een zwaarwichtig belang onder meer vermoed werd aanwezig

een reorganisatie, die meebracht dat alle teamleiders een opleiding dienden te volgen. In afwijking van het Algemeen Reglement, moest wie kort in dienst was, zelf in de kosten bijdragen. Kemperink weigerde dit.

Hierop werd haar meegedeeld dat haar contract niet zou worden verlengd, dat zij ander werk zou krijgen en dat een vertrouwensbreuk aanwezig was. Ook intern werd de taakwijziging bekend gemaakt. Kemperink bestreed deze besluiten voor de rechter met het argument dat het hier een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden betrof. Hiervoor ontbrak volgens haar het vereiste wijzigingsbeding. En ook al zou dit er zijn geweest, dan werd niet voldaan aan de wettelijke voorwaarden voor het gebruik ervan.

De kantonrechter stelde vast dat de wijziging van de studiekostenregeling de instemming van de or behoefde op grond van art. 27 WOR. Het ontbreken van deze instemming schept volgens hem een vermoeden dat Scoot zich niet kan beroepen op een zwaarwegend belang waarvoor individuele belangen moeten wijken. Mede op grond hiervan veroordeelde de kantonrechter Scoot om Kemperink voorlopig weer in haar oude werk te laten terugkeren en dit aan het personeel bekend te maken. De kantonrechter keert het idee van de wetgever hier om. Niet de werkgever beroept zich op de instemming van de or, maar de werknemer op het ontbreken daarvan. Op deze wijze zien we de rol van de or langzaam toenemen bij de bepaling van de individuele arbeidsvoorwaarden. Iedereen die zijn arbeidsvoorwaarden door de werkgever gewijzigd ziet, kan nagaan of de or wel heeft ingestemd. Als dat niet het geval is, vormt dat een belangrijk argument om de wijziging met succes te bestrijden. ■

---

*Niet de werkgever beroept zich  
op de instemming van de or,  
maar de werknemer op het  
ontbreken daarvan*

---

te zijn, indien de ondernemingsraad met de wijziging had ingestemd. Later werd daarvan afgezien, omdat uit de jurisprudentie blijkt dat de rechter in dergelijke kwesties het standpunt van de ondernemingsraad van groot belang acht. Een voorbeeld van hoe dit kan werken, biedt een uitspraak van de Kantonrechter Utrecht van 20 april 2000. Werkgeefster Scoot had Anoesjka Kemperink op 1 oktober 1999 voor een jaar in dienst genomen als teamleider call center. In het Algemeen Reglement was een scholingsregeling opgenomen. Naar later bleek had Scoot echter al in de zomer besloten tot



Jurisprudentie