



Wijzigen arbeidsvoorwaarden vanwege de gevolgen van corona, mag dat of niet?

Hoeveel tijd en middelen heb je als ondernemers om de negatieve gevolgen van de corona-crisis op te vangen? Op dit moment zijn er een aantal steunmaatregelen van de overheid waar je als ondernemer een beroep op kan doen. Maar in hoeverre kun je ook aan je medewerkers vragen of zij bereid zijn om bijvoorbeeld een deel van hun salaris in te leveren, vakantie op te nemen? En wat als het noodzakelijk lijkt te worden om als werkgever (eenzijdig) arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Hieronder kunt u lezen welke (juridische) mogelijkheden er zijn.

Wederzijdse instemming

Als er sprake is van wederzijdse instemming en goed overleg dan kan een hoop. Dus als medewerkers collectief besluiten in te stemmen met het verzoek een loonoffer te doen, omdat zij het belangrijk vinden dat het bedrijf niet failliet gaat en er niemand wordt ontslagen, dan kan dat. Allereerst zal de werkgever dan wel in gesprek moeten gaan met de medewerkers. Tijdens dit gesprek verzoek je de medewerkers akkoord te gaan met een tijdelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Werkgever heeft de plicht om de medewerker duidelijk te informeren. Belangrijk is dan ook dat je als werkgever duidelijk maakt waarom je deze wijziging voorstelt. En wat de gevolgen kunnen zijn als de medewerker niet mee zal werken. Uiteraard zonder dat dit als dreigend wordt ervaren, maar juist om draagvlak onder de medewerkers te creëren. Want stel dat er besloten wordt om een gezamenlijk loonoffer te doen en de onderneming gaat alsnog failliet, dan wordt de WW die de medewerker ontvangt gebaseerd op het laatst ontvangen loon. Bovendien verlaagt de medewerker met een dergelijk loonoffer ook het pensioen, de vakantietoelage en andere loongerelateerde arbeidsvoorwaarden. De medewerker moet dus begrijpen waar hij ja tegen zegt. Is er sprake van een ondernemings- of medezeggenschapsraad of een andere vorm van personeelsvertegenwoordiging, betrek deze dan tijdig bij het proces. Naar aanleiding van het gesprek is het goed om de medewerker een bedenktijd te geven, zodat de medewerker weloverwogen een beslissing kan nemen. Advies is dan ook om steeds schriftelijk vast te leggen welke wijzigingen er worden overeengekomen, waarom en voor hoe lang. Het is verstandig een dergelijke brief door de betrokken medewerker te laten ondertekenen, zodat vaststaat wat met elkaar is afgesproken en wat men van elkaar mag verwachten.

Als werkgever ben je gebonden aan de cao Bouw & infra. Daardoor ben je ook gebonden aan een in de cao afgesproken loon. Gaat het gevraagde loonoffer verder dan het loon dat op grond van de cao moet worden betaald, is er instemming van de vakbond nodig. En de bonden hebben zich al laten horen in de media tijdens deze corona-crisis waardoor dit niet makkelijk zal worden. Andere 'offers' waar je aan kan denken is het opnemen van vakantiedagen, intrekken van individuele bonussen etc.



Eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden

Als blijkt dat er geen sprake is van wederzijdse instemming, kan een werkgever besluiten de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Dit kan echter alleen als er een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen in de cao of arbeidsovereenkomst. In de cao Bouw & Infra staat geen eenzijdig wijzigingsbeding, dit betekent dus dat het afhankelijk is wat er tussen werkgever en de medewerker in de individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken. Als dit het geval is dan geldt dat de arbeidsvoorwaarden alleen eenzijdig gewijzigd kan worden als er sprake is van een zwaarwichtig belang is aan de zijde van de werkgever waardoor de belangen van de werknemer hiervoor dient te wijken.

Een zwaarwegend belang voor de werkgever kan bijvoorbeeld bedrijfseconomische van aard zijn. Als werkgever zal je moeten aantonen dat de onderneming bijvoorbeeld in zwaar weer verkeert als gevolg van de corona-crisis waardoor je genooddaakt bent om maatregelen te treffen. Dit zal onderbouwd moeten worden met (financieel) bewijsmateriaal. Ook voor dit traject geldt dat als er een vorm van personeelsvertegenwoordiging aanwezig is, betrek deze er dan zo vroeg mogelijk bij. Als er voor de werkgever een zwaarwegend belang aanwezig, zal er vervolgens een belangenafweging gemaakt moeten worden. De werkgever moet kunnen toelichten/onderbouwen waarom het belang van de onderneming zwaarder weegt dan de belangen van de medewerker(s). Om deze afweging te kunnen maken, is het wellicht goed om juridische deskundigheid in te schakelen.

Conclusie

De vraag of je als werkgever de arbeidsvoorwaarden (eenzijdig) kan wijzigen kan dus niet eenduidig worden beantwoord. Als er geen sprake is van een wederzijdse instemming, dan zal werkgever moeten kijken of er eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. Daarnaast zal het eenzijdig wijzigen alleen maar mogelijk zijn onder bepaalde strenge voorwaarden. In de bouw zijn er branches die zwaarder worden getroffen dan anderen. Daar waar de continuïteit in gevaar dreigt te komen, zal er sneller sprake zijn van een zwaarwegend belang. Het zou dan mooi zijn als dit kan worden opgelost door het (tijdelijk) wijzigen van arbeidsvoorwaarden zodat meer ingrijpende maatregelen – zoals het verval van arbeidsplaatsen – kan worden voorkomen.