

Werkkostenregeling wijzigt arbeidsvoorwaarden

Hovenier Bart van Schijndel* heeft uitgerekend dat de nieuwe werkkostenregeling hem een besparing kan opleveren. Maar een overstap naar deze regeling voor beroepskosten brengt wel een wijziging in de huidige arbeidsvoorwaarden met zich mee. Mag Van Schijndel de wijzigingen zonder meer doorvoeren, ook als zijn medewerkers het er niet mee eens zijn?

* Naam is fictief

Tekst Tessa Viragh / Beeld Peter Moorman

Hovenier Van Schijndel heeft becijferd dat het door de nieuwe werkkostenregeling (zie pagina 20) voor hem niet langer aantrekkelijk is om sommige, (voorheen) onbelaste vaste kostenvergoedingen te handhaven. Hij wil daarvoor in de plaats bepaalde benodigdheden, zoals een telefoon, internet en enkele andere gereedschappen verstrekken. Hij realiseert zich dat zijn medewerkers de gewijzigde arbeidsvoorwaarden mogelijk niet als gunstig ervaren en vraagt zich af of hij verplicht is om eerst hun instemming te vragen.

Belangen wegen

Werkgevers die net als Van Schijndel overstappen op de werkkostenregeling – of dit nu in 2011 is of uiterlijk in 2014 – zullen vaak het arbeidsvoorwaardenpakket moeten wijzigen. In beginsel komen financiële gevolgen van dergelijke wijzigingen niet zonder meer en onverkort voor rekening van de werknemer. Van Schijndel heeft in de arbeidsovereenkomst met de medewerkers echter afgesproken dat de onkostenvergoeding kan worden aangepast ingeval van wijziging van de fiscale wetgeving. Hij mag hierdoor de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, mits het belang van Van Schijndel bij de wijziging zwaarder weegt dan dat van de werknemer bij niet-wijziging. Weegt Van Schijndels belang inderdaad zwaarder, dan zal hij de wijziging zonder instemming van de werknemers kunnen doorvoeren. Hetzelfde geldt als in de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid tot wijziging in het algemeen is voorbehouden.

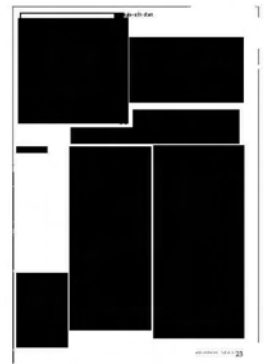
Redelijk en billijk

Ontbreekt een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, dan betekent dit nog niet dat wijziging van de arbeidsvoorwaarden uitgesloten is. Of de werkgever een wijziging kan doorvoeren, hangt namelijk af van de redelijkheid en billijkheid. In principe moeten werknemers eerst met

de wijziging instemmen. Maar ze mogen niet elke wijziging in de arbeidsvoorwaarden weigeren. Medewerkers moeten positief reageren op een redelijk voorstel tot wijziging. Het is op voorhand moeilijk aan te geven welke wijziging redelijk is en welke niet. Eensluitende jurisprudentie is ook niet beschikbaar. De veelal lagere rechtspraak is casuïstisch en de uitkomst is wisselend. Uit verschillende rechterlijke uitspraken blijkt wel dat telkens een belangenafweging volgt. Soms is een compensatie- of afbouwregeling redelijk.

Cao

De werkkostenregeling valt in beginsel niet onder het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad (OR). Dit kan anders zijn als eerder instemming aan de OR is gevraagd of indien de bevoegdheid tot instemming aan de OR is toegekend. De OR kan overigens zelf verzoeken om de werkkostenregeling te bespreken. Werkgever is dan verplicht informatie te geven. De meeste Cao's zullen nog niet zijn aangepast aan de nieuwe werkkostenregeling. Als de Cao dwingend van toepassing is, dan moet overleg met de Cao-partijen worden afgewacht. Een Cao kan het gebruik maken van de werkkostenregeling beperken. Afwijken van de Cao is in beginsel niet mogelijk. ■



Hoe-zit-dat?

Heeft u vragen of problemen die geschikt zijn voor bespreking in de rubriek Zo-zit-dat, laat het de redactie weten. Met behulp van een deskundige trachten wij het juiste antwoord of de juiste aanpak van uw probleem te vinden.

Tessa Viragh is jurist bij
Grant Thornton,
E tessa.viragh@gt.nl

