



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

Instemmingsrecht over arbeidsmarkttoeslag, Rb. Maastricht 30 mei 1994

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1994). Instemmingsrecht over arbeidsmarkttoeslag, Rb. Maastricht 30 mei 1994. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/12179>

Version: Not Applicable (or Unknown)
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/12179>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Instemmingsrecht over arbeidsmarkttoeslag

Een arbeidsmarkttoeslag die van invloed is op een functiewaarderingsstelsel heeft de instemming van de or.

(Rechtbank Maastricht 30 mei 1994, artikel 27, eerste lid onder d WOR)

De metaalwarenfabriek Thomas Regout nv te Maastricht voerde op 1 januari 1992 het functiewaarderingsstelsel ISF in. Dit systeem onderscheidt functiegroepen, die zijn gekoppeld aan salarisgroepen. Binnen de salarisgroepen vindt differentiatie plaats met behulp van beloningsposities en periodieken, vastgelegd in tabellen. Het aantal functiegroepen, beloningsposities en periodieken heeft de instemming van de or, de hoogte van de daaraan gekoppelde salaristabellen wordt in overleg met de vakbonden

vastgesteld, waarbij de onderlinge relatie niet mag worden verstoord. De onderlinge verschillen tussen de beloningsposities bedraagt in alle salarisgroepen minder dan f 200,-. Het wegen van het gewicht van de functie op de arbeidsmarkt maakt geen deel uit van het ISF-systeem en hieromtrent is nimmer overleg gevoerd met de or. Aan bepaalde groepen commerciële medewerkers werd uit arbeidsmarktverwijzingen echter een toeslag van f 200,- per maand toegekend. De or riep de nietigheid in van het besluit om deze arbeidsmarkttoeslagen toe te kennen en verzocht de kantonrechter de werkgever te gebieden de uitbetaling van de toeslagen te staken en een verklaring voor recht dat het besluit de instemming van de or behoefde. De kantonrechter had deze voorzieningen geweigerd.

De kantonrechter oordeelde dat het besluit om aan de commerciële medewerkers f 200,- per maand te betalen bezwaarlijk kon worden beschouwd als de vaststelling van een nieuw, dan wel de wijziging van een bestaand belonings- of functiewaarderingsstelsel. Het doel van deze toeslagen was het extra belonen van een bepaalde groep medewerkers, van wie de ondernemer - al dan niet terecht - vreesde dat zij anders gezien de arbeidsmarktsituatie hun heil elders zouden kunnen gaan zoeken. De toelage moest dan ook gekwalificeerd worden als een aan de desbetreffende medewerkers toegekende beloning en dus als een primaire arbeidsvoorwaarde, die valt buiten het bereik van artikel 27 WOR.

In hoger beroep dacht de rechtbank daar anders over. Deze overwoog dat de omstreden toelage niet wordt toegekend aan bepaalde individuele medewerkers op grond van hun functioneren, maar aan alle medewerkers in een bepaalde functie. Daarbij had de ondernemer laten weten dat ook aan toekomstige medewerkers in deze functies de toeslag zal worden toegekend. Nu het een vaste toeslag betrof

die slechts aan een bepaalde groep medewerkers werd toegekend, was de rechtbank van oordeel dat deze niet als een provisiereregeling of prestatietoelagering kon worden aangemerkt. De toeslag vormde een beloningselement dat geen deel uitmaakt van het functiewaarderingsstelsel en dat de onderlinge verhoudingen van dat systeem verstoort. Het materiële gevolg van de toeslag is immers, dat een bepaalde groep functies, waaraan aanvankelijk een bepaalde beloning was gekoppeld, stelselmatig hoger wordt beloond dan de overige functies, waaraan

aanvankelijk volgens het functiewaarderingsstelsel dezelfde beloning was gekoppeld. Derhalve betrof het hier een besluit waarvoor de directie van Thomas Regout de instemming van de or behoefde.

De door Thomas Regout voor dit geval gevraagde vervangende goedkeuring (door analoge toepassing van art. 36, vierde lid WOR) was niet mogelijk, omdat daarbij eerst de bedrijfscommissie moet bemiddelen en adviseren.

Toeslag voor medewerkers die dreigen te vertrekken waarschijnlijk wel mogelijk zonder instemming or

Commentaar

Het systeem van het instemmingsrecht is nogal ingewikkeld zodra we komen op de vraag of de or iets mag zeggen over de primaire arbeidsvoorwaarden. Het idee van de wetgever is geweest dat het onderhandelen over de primaire arbeidsvoorwaarden behoort tot het terrein van de vakbonden. De or mag vooral spreken - afgezien van het arbeidsreglement waarin ook primaire arbeidsvoorwaarden kunnen voorkomen! - over regelingen van personeelsbeleid. Daaronder valt dus niet de beloning als zodanig, maar wel het belonings- of functiewaarderingsstelsel. Van meet af aan stond echter vast dat de grens daartussen niet altijd even duidelijk zou zijn. Daarom sprak de wetgever uit, dat wanneer de ondernemer in incidentele gevallen zou afwijken van een systeem, bij voorbeeld om bijzondere prestaties extra te belonen, dit niet elke keer apart de instemming van de or behoefde. De wetgever liet zich echter niet uit over een arbeidsmarkttoeslag. De rechtbank heeft mijns inziens terecht geoordeeld dat het in dit geval ging om een wijziging van het systeem van functiewaardering. Doorslaggevend is kennelijk geweest, dat de toeslag structureel was en dat zij aan alle medewerkers in een functiecategorie werden toegekend. Een situatie waarin alleen aan medewerkers die concreet dreigden te vertrekken een loonsverhoging was toegekend was waarschijnlijk wel mogelijk geweest zonder de instemming van de or. Maar in dit geval had een ander oordeel van de rechtbank ertoe geleid dat het instemmingsrecht van de or met functiewaarderingsystemen praktisch zonder betekenis zou zijn gebleven.

Deze rubriek signaleert en behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door mr Adriaan Dorresteyn (ondernemingsrecht) en mr Guus Heerma van Voss (sociaal recht).



Guus Heerma van Voss