



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Maandelijkse rubriek 'Jurisprudentie' in OR-informatie 30 januari
Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

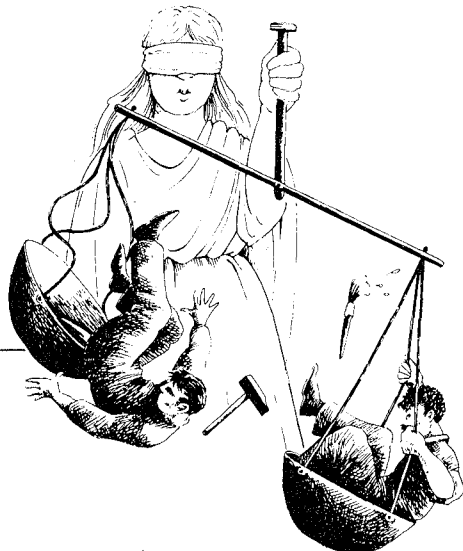
Heerma van Voss, G. J. J. (1991). Maandelijkse rubriek 'Jurisprudentie' in OR-informatie 30 januari. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3518>

Version: Not Applicable (or Unknown)
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3518>

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

JURISPRUDENTIE

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).



Overwerkvergoeding

Door de berekeningssystematiek van de overwerkvergoedingen te wijzigen is sprake van een wijziging in het beloningssysteem waarbij de or instemmingsrecht heeft.

(Ktg. Amsterdam 26 november 1990, artikel 27, eerste lid onder d WOR)

De ondernemer Hoechst Holland NV bracht per 1 januari 1990 een wijziging aan in de overwerkregeling voor niet-cao-medewerkers. Onder de oude regeling werd overwerk ongeacht het aantal gemaakte overuren met twee percent van het maand-salaris vergoed. In de nieuwe regeling werd de vergoeding afhankelijk van het aantal gemaakte overuren en de salarisgroep van de betreffende medewerker. Voor de eerste 100 of 75 uren (afhankelijk van de salarisgroep) bleef de twee percent gelden, daarboven tot 200/150 uur werd dat één percent en daar weer boven werd het 0,61 percent.

De ondernemer beschouwde de wijziging als een wijziging van de hoogte van de overwerkvergoeding en niet als een wijziging van het systeem van beloning, zoals bedoeld in artikel 27, eerste lid onder d WOR. Hij was derhalve niet bereid om aan de centrale ondernemingsraad instemming te vragen met de nieuwe regeling. De centrale ondernemingsraad riep de nietigheid van het besluit in. Kennelijk heeft de ondernemer geen gebruik gemaakt

van de mogelijkheid om zelf het oordeel van de kanton-rechter te vragen over de vraag of dat beroep op de nietigheid ten onrechte was gedaan. De cor moest daarom zelf in beroep (artikel 27, vijfde en zesde lid WOR).

De rechter stelt de centrale ondernemingsraad volledig in het gelijk. De wijziging van de overwerkregeling betekent niet alleen dat de percentages zijn gewijzigd zodat dit zou kunnen worden aangemerkt als verandering van salaris en dus niet als wijziging van een beloningssysteem. Nee, de wijziging betekent ook dat het systeem wordt gewijzigd, omdat dit immers niet voor een beperkt doch voor een beperkt aantal overuren met een afnemend percentage is gaan gelden en bovendien de percentages afhankelijk van de betreffende salarisgroep zijn gesteld. Daarom behoeft Hoechst voor de wijziging van dit systeem de instemming van de centrale ondernemingsraad. De rechter beschikt dat Hoechst de instemming behoeft van de centrale ondernemingsraad voor de wijziging van de overwerkvergoeding en dat de ondernemer zich zonder die instemming moet onthouden van elke handeling die strekt tot uitvoering of toepassing van het besluit.

Commentaar

Het is bekend dat de ondernemingsraad geen bevoegdheden heeft op het gebied van de vaststelling van de primaire arbeidsvoorwaarden. Dat is in principe het werkterrein van de vakbond die daarover in de cao afspraken kan maken.

Dat ligt niet anders wanneer het gaat om werknemers die niet onder de cao vallen, zoals in dit geval. Op het eerste gezicht vallen ook overwerkvergoedingen onder de primaire arbeidsvoorwaarden en mogen verhogingen of verlagingen dus buiten de ondernemingsraad om worden vastgesteld. Of de ondernemer dat als er geen cao geldt zomaar eenzijdig kan doen is overigens nog de vraag, maar dat is hier niet aan de orde.

De opsomming van onderwerpen die onder het instemmingsrecht van artikel 27 WOR vallen is zorgvuldig zo geformuleerd dat die primaire arbeidsvoorwaarden er niet onder vallen. Zo valt niet de hoeveelheid vakantie eronder, wel de regeling van de vakantie (tijdstippen), niet de omvang van de werktijden, maar wel de regeling van de werktijden (roosterindeling en dergelijke). En ook hierbij geldt nog dat als de cao er iets inhoudelijks over regelt (bijvoorbeeld een bedrijfsvakantie) die regeling voortgaat.

In deze zaak werd een beroep gedaan op een wijziging in een beloningssysteem. Had de ondernemer de overwerkvergoe-

dingen met behoud van het tot die tijd geldende systeem verlaagd, bijvoorbeeld van twee naar anderhalf percent, dan had de ondernemingsraad hier geen instemmingsrecht over kunnen opeisen. Nu de ondernemer het systeem ging veranderen door variabele percentages in te voeren en te variëren naar salarisgroep had hij die instemming wel nodig. Deze zaak laat nog eens zien dat het altijd goed is een regeling kritisch te bestuderen en dat het verstandig is niet zonder meer af te gaan op de stelling van een ondernemer dat het hier om de primaire arbeidsvoorwaarden gaat. Men kan zich afvragen waarom de wetgever eigenlijk zo'n subtiel onderscheid in de wet heeft gebracht. Is het niet vreemd dat de or niets heeft te zeggen over een algemene verlaging van de vergoedingen, maar wel over een meer genuanceerde regeling?



Guus Heerma van Voss