



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## Geen instemmingsrecht met loonrondes, Ktr. Amsterdam 19 december 1995

Heerma van Voss, G.J.J.

### Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1996). Geen instemmingsrecht met loonrondes, Ktr. Amsterdam 19 december 1995. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/12205>

Version: Not Applicable (or Unknown)  
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)  
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/12205>

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

# Geen instemmingsrecht met loonrondes

De vaststelling van de hoogte van een plafond bij een algemene loonronde valt niet onder het instemmingsrecht.

(Kantongerecht Amsterdam 19 december 1995, JAR 1996/23, artikel 27 WOR)

Volgens de personeelsgids van IBM (die deel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomsten van de medewerkers) wordt voor de toekenning van 'algemene loonrondes' aangehaakt bij de VIFKA-cao of - als dat hoger is - bij de ontwikkeling van het prijsindexcijfer van het CBS. Met ingang van 1991 heeft IBM met instemming van de cor een beloningssysteem ingevoerd dat afhankelijk is van de bedrijfsresultaten. Aan de algemene loonronde wordt een maximum gesteld. Het niet betaalde deel van het loonbedrag wordt gestort in een fonds. Uit dit fonds wordt volgens een bepaalde formule - die samenhangt met de omzet- en kostenontwikkeling - aan het eind van het jaar een bonus betaald aan de betrokken medewerkers. In 1992 deelde IBM aan de cor mee dat de maximering in 1993 gehandhaafd bleef, maar dat het daardoor vrijvallende bedrag voor dat jaar niet zou worden gebruikt voor het budget van de bonusregeling. De cor heeft de nietigheid van dit besluit ingeroepen, omdat dit volgens de cor een wijziging van het beloningssysteem inhoudt.

Twee IBM-medewerkers vroegen vervolgens van de kantonrechter een verklaring, dat het besluit tot maximering van de loonronde van het jaar 1993 nietig was. De maximering is immers opgenomen in het deel van de Personeelsgids waarvoor het wettelijke instemmingsrecht van de cor geldt. IBM verklaarde daarentegen dat de maximering van een loonronde niet onderhevig is aan het instemmingsrecht volgens de WOR.

Volgens de kantonrechter was het gelijk in deze aan de kant van IBM. Hij stelde vast dat volgens de Memorie van Toelichting op artikel 27, eerste lid onder d WOR, besluiten die onder dit onderdeel vallen niet de hoogte van de beloning van de werknemers als zodanig betreffen, maar de wijze waarop beloningen worden berekend (en functies worden gewaardeerd). Een beloningssysteem behelst een methode aan de hand waarvan beloningen worden berekend, dan wel in onderlinge rangorde worden geplaatst. De maximering van een loonronde voldoet aan dit criterium en maakt daarom onderdeel uit van het beloningssysteem van IBM.

Volgens de kantonrechter is het de vraag of het bepalen van de hoogte van het plafond bij een loonronde op zichzelf een besluit is tot vaststelling of wijziging van een beloningssysteem (waar-

op het instemmingsrecht van de or op grond van artikel 27 WOR van toepassing is), nu tussen partijen reeds gold dat de werkgever bevoegd is jaarlijks zo'n plafond vast te stellen. Deze vraag beantwoordt de kantonrechter ontkennend. Het beloningssysteem als zodanig wordt immers niet gewijzigd, wanneer de werkgever van zijn daarin geformuleerde bevoegdheden gebruik maakt. Wellicht kan de werknemer die door de uitwerking van het plafond ten opzichte van zijn collega's apert onredelijk tekort wordt gedaan, zijn gebondenheid daaraan tegenover de werkgever betwisten op grond van strijdigheid met de redelijkheid en billijkheid. Een dergelijke vordering is hier niet aan de orde.

## Commentaar

*Uit deze procedure blijkt dat het bij de vaststelling van een beloningssysteem voor de or zaak is om goed wakker te zijn. De cor van IBM dacht duidelijkheid te hebben over de regeling van het plafond, waarbij de opbrengst werd gestort in een fonds dat de werknemers ten goede kwam. De vaststelling van de hoogte van het plafond had hij aan IBM overgelaten. Dit bleek niet handig. IBM kon nu eenvoudig wijzigingen aanbrengen in de hoogte van het plafond, zonder dat de cor daarover instemmingsrecht had. Het was denkbaar geweest dat in het beloningssysteem aan de cor instemmingsrecht was toegekend over de hoogte van het plafond. Dan was deze zaak anders uitgevallen.*

*Wel zou men het niet meer storten in het fonds kunnen beschouwen als een wijziging van het beloningssysteem. Op dit punt had de cor - en hadden dus ook de twee medewerkers - wellicht succes kunnen hebben. Het beroep van de medewerkers betrof echter alleen de hoogte van het plafond. Dat kon de kantonrechter eenvoudig afwijzen.*

*De kantonrechter wijst er nog op dat de betrokken medewerkers ook nog aan de orde hadden kunnen stellen dat de wijziging in strijd was met de redelijkheid en billijkheid. Nu zij dit niet hadden gedaan, behoefde hij dat niet te beoordelen. Bovendien had het besluit dan ook wel heel duidelijk onredelijk moeten zijn.*

*De uitspraak wijst uit dat de mogelijkheden om beloningskwesties aan te vechten door de or, of met een beroep op de rechten van de or, niet groot zijn. Het moet gaan om de wijziging van het systeem van beloning. Als alleen de hoogte van de beloning wordt aangepast valt dat niet onder de bevoegdheid van de or en is het passeren van de or ook voor individuele werknemers geen argument waarmee zij een beroepszaak kunnen winnen.*

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