



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

Annotation: Rechtbank Utrecht 2005-07-15

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2006). Annotation: Rechtbank Utrecht 2005-07-15. *Or Informatie*, 1, 46-47. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14888>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14888>

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

Wijziging beloningssysteem en instemmingsrecht

Het bedrijf Wegener kent een regeling met variabele beloning en wil die vervangen door een systeem met vaste beloning op het niveau van 50 procent van de variabele beloning. De OR stemt



Guus Heerma van Voss
is hoogleraar sociaal recht aan de
Universiteit Leiden

tegen. De ondernemer benadert vervolgens individuele werknemers om in te stemmen met de afschaffing van de variabele beloning. De OR stemt ook daarmee niet in. Toch zet de ondernemer door. Negentien werknemers gaan niet op het voorstel in. Beide partijen leggen hun geschil aan de kantonrechter voor.

De kantonrechter oordeelt al in 2004 dat de OR instemmingsrecht heeft, dat er geen grond is voor het verlenen van vervangende goedkeuring en dat de ondernemer niet gehouden is om de gevolgen van zijn nietige besluit

met terugwerkende kracht ongedaan te maken. De ondernemer stelt vervolgens dat hij niet verplicht is om nieuwe medewerkers de variabele beloningsregeling aan te bieden. De OR legt dit weer in een nieuwe procedure aan de bedrijfscommissie voor en wordt in het gelijk gesteld.

In dit conflict stelt vervolgens de kantonrechter vast dat de ondernemer blijft volharden in zijn weigering om de wijziging van zijn beloningssysteem door te voeren volgens het daartoe aangewezen traject van artikel 27 WOR. De ondernemer miskent de essentie

van de beslissing van de kantonrechter in de eerdere procedure. Die is niet, dat zolang de variabele beloning gehandhaafd blijft, overige beslissingen over de implementatie van de vaste beloning niet instemmingsplichtig zijn, maar houdt in dat alle deelbeslissingen die voortvloeien uit het besluit in algemene zin tot het vervangen van de variabele beloning door een vaste beloning, instemmingsplichtig zijn. Dat geldt dus ook voor het aanbieden van een vaste beloning aan zittend personeel met een variabele beloning en het aan nieuwe mede-

werkers alleen aanbieden van een vaste beloning. De kantonrechter veroordeelt de werkgever daarom ertoe om aan nieuwe werknemers uitsluitend de variabele beloning aan te bieden, zolang hij geen toestemming heeft van de OR of de kantonrechter voor wijziging van de regeling. Ook moet hij de werknemers die een voorbehoud hebben gemaakt bij aanvaarding van het aanbod voor wijziging van hun beloning over de beslissing van de rechter informeren, zodat zij kunnen nagaan wat deze beslissing betekent in hun indivi-

duële arbeidsrelatie met de ondernemer. De ondernemer hoeft de werknemers die onvoorwaardelijk akkoord zijn gegaan met wijziging van hun beloning echter niet de mogelijkheid te bieden daarop terug te komen.

Commentaar

Deze zaak laat zien hoe een ondernemer kan pogen om onder het instemmingsrecht – voor in dit geval het beloningssysteem – uit te komen. De ondernemingsraad kan, zodra deze praktijken worden gesignaleerd, een beroep

doen op de nietigheid van een besluit. Vervolgens kan hij de rechter vragen – na advies en bemiddeling van de bedrijfscommissie – om de gevolgen van het besluit ongedaan te maken. Het vervelende is dat hierbij alertheid van de OR nodig is en daadkracht bij de kantonrechter. We zien hier dat de kantonrechter in grote lijnen de OR ondersteunt, maar op één punt een steek laat vallen. De werknemers die al getekend hebben voor de nieuwe regeling en daarbij geen voorbehoud hebben gemaakt, behoeven niet

het recht te krijgen terug te keren naar de oude regeling. Dat wordt door de kantonrechter verder niet gemotiveerd. Daarmee accepteert de kantonrechter toch een aantal door de ondernemer gestelde vol-dongen feiten. Overigens zouden de betrokken werknemers kunnen betwisten dat er sprake is van wilsovereenstemming over de wijziging als de ondernemer hen niet tevoren heeft geïnformeerd over de nog lopende discussie met de OR.