



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

**Annotation: Rechtbank Den Bosch 2002-01-07**

Heerma van Voss, G.J.J.

**Citation**

Heerma van Voss, G. J. J. (2002). Annotation: Rechtbank Den Bosch 2002-01-07. *Or Informatie*, 5, 48-49. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14787>

Version: Not Applicable (or Unknown)

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

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14787>

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



**GUUS HEERMA VAN VOSS**

*hoogleraar sociaal recht aan de  
Universiteit Leiden*

**W**anneer een werkgever wil bestrijden dat een besluit instemmingsplichtig is, dan kan hij daarvoor diverse argumenten aanvoeren. De zaak van de optieregeling bij Philips vormt daarvan een mooi voorbeeld. In de eerste plaats was er volgens Philips geen sprake van een besluit, want het was daarvoor niet concreet genoeg. Het management had een bevoegdheid gekregen om een regeling te treffen, maar deze regeling was er nog niet. Philips sprak van een principe-besluit. Als er al sprake zou zijn van een besluit, dan was er in de tweede plaats geen regeling, omdat er geen coherente groep werknemers was aan te wijzen die onder het besluit viel. Als er al sprake was van een regeling, dan viel die in de derde plaats niet onder de besluiten waaraan artikel 27 WOR een instemmingsplicht verbindt. Ten slotte beriep Philips zich er op dat het beroep op de nietigheid te laat zou zijn gedaan.

#### **Besluit**

De kantonrechter verwierp al deze argumenten van Philips. Wat het te laat inroepen van de nietigheid betreft stelde de kantonrechter dat een discussie was ontstaan over de vraag of het besluit was medegedeeld. Dit was een gevolg van het feit dat de mededeling mondeling was gedaan. Aangezien het een kleine moeite was geweest om de mededeling schriftelijk te doen werd Philips

# Instemmingsrecht met optieregeling

niet toegelaten om bewijs te leveren dat de mededeling al eerder was gedaan.

Wat betreft de vraag of er wel sprake was van een besluit, oordeelde de kantonrechter dat het besluit een groep werknemers omschreef, ingedeeld in de vakgroepen 50 tot en met 90, zodat de wilsuiting van Philips voldoende is omljnd om van een besluit te kunnen spreken. De term 'princi-

## Geschil

Rond 22 maart 2001 nam Philips Electronics nv het besluit dat de groep personeelsleden aan wie stockopties kunnen worden toegekend wordt uitgebreid. Het management mag met name aan medewerkers die een sleutelbijdrage leveren en behoren tot de vakgroepen 50 tot en met 90 deze opties toekennen. De cor van Philips acht dit besluit instemmingsplichtig en roept de nietigheid in omdat geen instemming is gevraagd. Philips bestrijdt dit standpunt. De bedrijfscommissie spreekt uit dat geen sprake is geweest van een instemmingsplichtig besluit. De kantonrechter geeft de cor echter gelijk en verklaart dat het besluit nietig is. Philips wordt verboden het besluit uit te voeren zolang de instemming van de cor niet is verkregen.

pebesluit' achtte de kantonrechter versluierend. Aan het besluit was immers geen voorwaarde verbonden om in werking te kunnen treden. Het besluit bevat ook een regeling, omdat het immers vaststelt wie geen stockopties kunnen krijgen.

Ten slotte de vraag of een optieregeling onder artikel 27 WOR valt. De kantonrechter stelde dat stockopties zijn aan te merken als een geldelijke tegenprestatie van verricht of te verrichten werk en als zodanig een beloning vormen. Nu een aantal medewerkers hiervan wordt uitgesloten is dit onderdeel van het beloningssysteem (Rb. Den Bosch 7 januari 2002, JAR 2002/56).

## Korte metten

Mijns inziens had de kantonrechter in elk geval op de eerste punten groot gelijk om korte metten te maken met de pogingen van Philips om onder een uitspraak uit te komen. Het laatste punt is voor de praktijk het interessantste: valt een optieregeling onder het instemmingsrecht? De cor had gesteld dat het besluit elementen bevatte van een winstdelingsregeling, een beloningssysteem en een regeling op het gebied van het aanstellings- en bevorderingsbeleid. Bekend is dat een beloningsregeling als zodanig niet instemmingsplichtig is, een beloningssysteem daarentegen wel. Interessant is dat de rechter kiest

voor een beloningssysteem enkel omdat opties beloning vormen en een bepaalde groep personeelsleden is uitgesloten van de optieregeling. Het gevolg zou kunnen zijn dat ieder besluit betreffende een beloning alleen dan al instemmingsplichtig is als van dat besluit een bepaalde groep personeelsleden is uitgesloten. Dit opent mogelijkheden voor ondernemingsraden: elk beloningsbesluit dat slechts op bepaalde categorieën werknemers betrekking heeft, zou dan aan instemming zijn onderworpen. Hierbij dient te worden bedacht dat die instemming dan echter slechts betrekking heeft op de vraag voor welke groepen het systeem geldt en niet op de beloning zelf.

## Eenheid

We zullen zien of Philips nog in hoger beroep gaat en of de uitspraak dan stand houdt. Daarbij is het nog interessant te vermelden dat als gevolg van het nieuwe procesrecht dat geldt sinds 1 januari 2002 de kantonrechters (in dit geval die te Eindhoven) onderdeel zijn geworden van de rechtbanken (in dit geval die te Den Bosch). Als gevolg daarvan wordt hoger beroep voortaan ingesteld bij het Gerechtshof (in dit geval dat te Den Bosch), waarvan er in Nederland slechts vijf zijn. Wellicht draagt dit nog bij tot een grotere eenheid in de uitspraken over WOR-zaken. (Zie ook het artikel 'Moet optieregeling langs or?' van Hans van Gijzen in het vorige nummer van OR-Informatie d.d. 28 maart op pagina 37.) ■

# JURISPRUDENTIE