



AANPASSING BELONINGS- OF FUNCTIEWAARDERINGSSYSTEEM INSTEMMINGSPLICHTIG?

MR. INEKE VAN DE PAS - MR. LARS BOS

GEPUBLICEERD: 12 DECEMBER 2023

Een belonings- of functiewaarderingssysteem bepaalt de indeling in loongroepen of salarisschalen en hoe het loon is opgebouwd. Aanpassingen aan het systeem kunnen dan ook grote gevolgen hebben voor werknemers. In de praktijk blijkt het nog niet zo makkelijk te zijn om te beoordelen of er daadwerkelijk sprake is van een wijziging van het systeem en dus een instemmingsrecht voor de ondernemingsraad. De kantonrechter Eindhoven gaf onlangs weer wat meer duidelijkheid. Is het verschuiven van de jaarlijkse datum van de salarisaanpassing instemmingsplichtig?

Is de wijziging van een betaaldatum instemmingsplichtig?

Een belonings- of functiewaarderingssysteem bepaalt de indeling in loongroepen of salarisschalen en hoe het loon is opgebouwd. Aanpassingen aan het systeem kunnen dan ook grote gevolgen hebben voor werknemers. De ondernemingsraad heeft een instemmingsrecht als het gaat om voorgenomen besluiten die de vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of functiewaarderingssysteem regelen. In de praktijk blijkt het nog niet zo makkelijk te zijn om te beoordelen of er daadwerkelijk sprake is van een wijziging van het systeem. De kantonrechter Eindhoven gaf onlangs weer meer duidelijkheid.

Wijziging datum jaarlijkse salarisaanpassing

VDL GL wil de datum waarop de individuele salarisaanpassing jaarlijks wordt doorgevoerd, verschuiven van 1 januari naar 1 maart. De ondernemingsraad vindt dat hij om instemming moet worden gevraagd, omdat sprake is van wijziging van het beloningssysteem (artikel 27 lid 1 sub c WOR). De kantonrechter oordeelt hier anders over.

Het besluit om de individuele salarisaanpassing structureel niet meer in januari maar in maart door te voeren, is geen wijziging van het beloningssysteem. Het besluit heeft namelijk alleen gevolgen voor het tijdstip waarop de salarisverhoging wordt toegepast. Er is dus geen sprake van een wijziging in het systeem van toekenning van beloningen aan bepaalde functies of van een onderlinge rangorde van beloningen. Daarmee valt het niet binnen het doel dat de wetgever voor ogen had bij het ontwerpen van de wet. De uitleg van de rechter is ook in lijn met de restrictieve uitleg van

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

de Hoge Raad in het Holland Casino-arrest. Het doel of de strekking van de aanpassing is namelijk niet het aanpassen van het beloningssysteem, maar enkel het aanpassen van de datum waarop de beoordeling plaatsvindt.

Met het oordeel van de kantonrechter wordt iets meer duidelijkheid gegeven aan het onderscheid tussen een regeling en een systeem. Een wijziging van de beoordelingsdatum is geen wijziging van het systeem van beloningen.

Wat wisten we al over de wijziging van een beloningssysteem?

In de lijst van instemmingsplichtige besluiten in artikel 27 lid 1 WOR wordt in bijna alle gevallen gesproken over regelingen, behalve in sub c. Bij beloningen en functiewaarderingen wordt gesproken van een systeem. In de praktijk blijkt het niet eenvoudig om vast te stellen of sprake is van een systeem of een regeling. Het onderscheid is wel belangrijk omdat alleen een aanpassing aan het beloningssysteem instemmingsplichtig is. Een verandering aan een beloningsregeling is dat niet. Een beloningssysteem is volgens de parlementaire geschiedenis een systeem aan de hand waarvan beloningen worden berekend en aan bepaalde functies worden toegekend. Het heeft betrekking op de onderlinge rangorde van de beloning. Met andere woorden: het besluit heeft als doel het door de ondernemer opgetrokken salarisgebouw te veranderen.

Als het besluit een ander doel heeft, is er geen sprake van een aanpassing aan het systeem. Een voorbeeld is het vaststellen, wijzigen of intrekken van een regeling de hoogte van de beloning regelt. Dit valt niet onder het instemmingsrecht van artikel 27 lid 1 sub c WOR. Het is namelijk een aanpassing van een primaire arbeidsvoorwaarde en de onderhandelingen over primaire arbeidsvoorwaarden worden gedaan door de vakbonden. In het bovenstaande voorbeeld is het vrij duidelijk waarom het besluit niet instemmingsplichtig is. Uit de [KPN-Retail zaak](#) blijkt wel dat het niet altijd zo duidelijk is. Daar ging het om de verhoging van de drempel van de omzettafget van 75% naar 85% om voor een bonus in aanmerking te komen. De ondernemingsraad is van mening dat het gaat om een wijziging van de bonussystematiek. De rechter oordeelt anders. KPN-Retail heeft niet beoogd om wijziging aan te brengen in de onderlinge rangorde van functie/beloning. Een verhoging van de target is alleen bedoeld om de verkoopinspanningen van de werknemers te verhogen en niet om een wijziging in het systeem van beloningen aan te brengen. Het wordt dus moeilijker voor de werknemers om voor de bonus in aanmerking te komen, maar toch heeft de ondernemingsraad geen instemmingsrecht. Dat voelt oneerlijk, maar het is in lijn met het doel dat de wetgever met het wetsartikel voor ogen had.

Restrictieve uitleg van het instemmingsrecht

In het [Holland Casino-arrest](#) uit 2002 heeft de Hoge Raad aangenomen dat de lijst in artikel 27 lid 1 WOR uitputtend is bedoeld. De Hoge Raad verwierpt daarmee de gedachte dat een regeling ook instemmingsplichtig is als deze gevolgen heeft voor een van de in artikel 27 lid 1 genoemde onderwerpen. De Hoge Raad oordeelt dat om te bepalen of een regeling instemmingsplichtig is, het aankomt op het doel en de strekking van die regeling en niet noodzakelijkerwijs op de effecten van de regeling of de wijziging daarvan. Hiermee kiest de Hoge Raad voor een restrictieve uitleg van artikel 27

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

lid 1 WOR.

Advies

Mocht u vragen hebben over het instemmingsrecht omtrent belonings- en functiewaarderingsystemen of over het instemmingsrecht in het algemeen, neem dan gerust contact op met een van onze gespecialiseerde advocaten van de [sectie medezeggenschapsrecht](#). De sectie medezeggenschap van De Voort Advocaten | Mediators is in 2021 én 2022 uitgeroepen tot Partner of Choice voor ondernemingsraden in Nederland. Uit onafhankelijk onderzoek van OR-net onder ruim 300 OR-professionals is gebleken dat zij het liefst zaken doen met onze sectie medezeggenschap.



MR. INEKE VAN DE PAS

Advocaat

i.vandepas@devoort.nl

[013-4668884](tel:013-4668884)

MR. LARS BOS

Advocaat

l.bos@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)



SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg