

OR Start 23 januari 2024

Instemmingsrecht
Beginselen & invloed op beloningssysteem



mr. Muriël Nolet
Unger Nolet Advocaten



Instemmingsrecht

Hoe wordt het instemmingsrecht geactiveerd?

- Regeling
- Geldend voor alle of een deel van de werkzame personen
- Limitatieve lijst van onderwerpen
- Vaststelling, wijziging of intrekking

Instemmingsrecht

Beperkingen

- CAO moet ruimte bieden “*primaat van de cao*” (27 lid 3 WOR)
- Rechtspraak: geen primaire arbeidsvoorwaarden (basissalaris/vakantiegeld/aantal uren werken)

Discussie doet zich vooral voor bij (vormen) van beloningsregelingen

Instemmingsrecht

Uitbreidingen

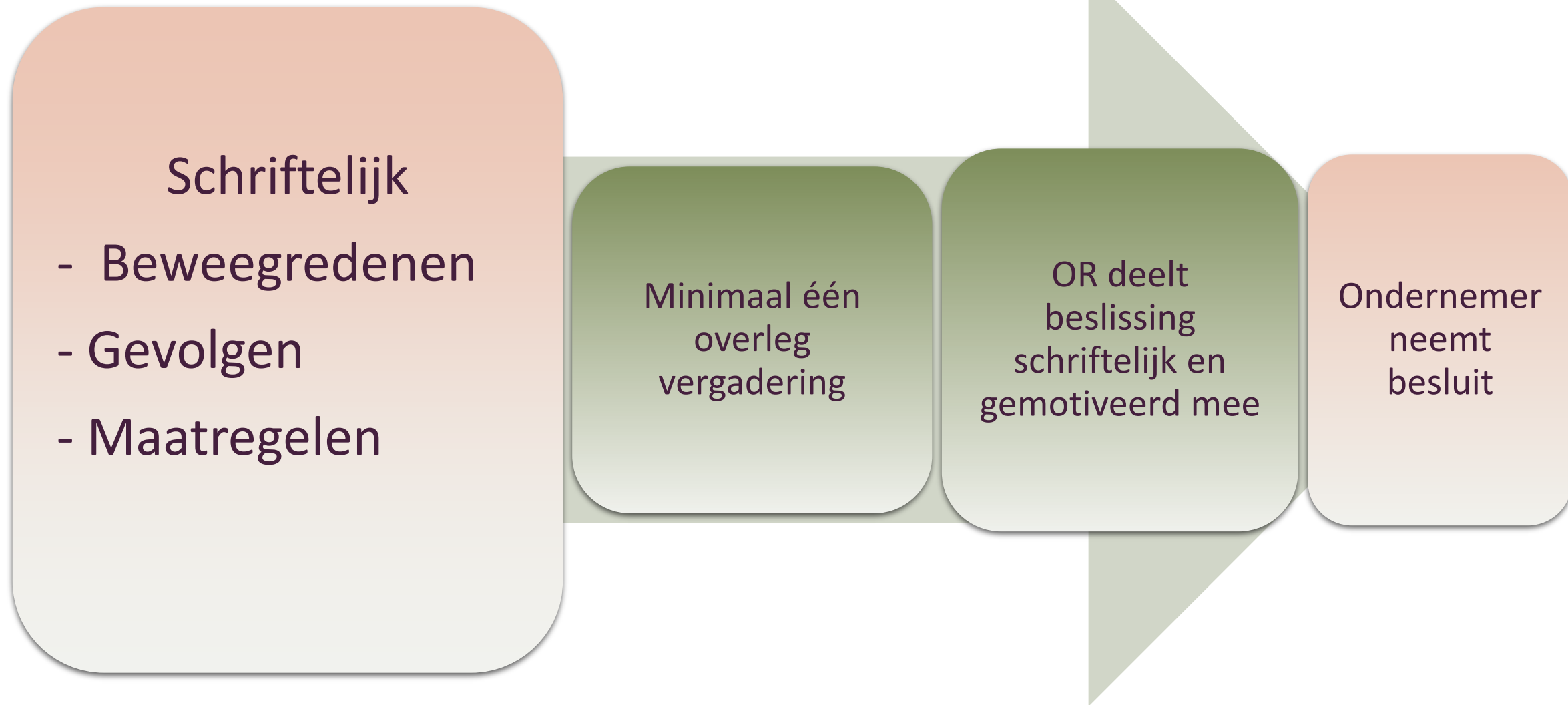
Art. 32 WOR Ondernemingsovereenkomst

= afspraken tussen ondernemer en OR (convenant)

Oók uitbreiding over primaire arbeidsvoorwaarden (AVR)

Daarnaast kan cao OR uitbreiding bevoegdheden geven

Verloop instemmingsverzoek



Instemmingsrecht

- Instemmingstermijn
 - Lid 2 → OR deelt ‘zo spoedig mogelijk’ zijn beslissing



Stelling

De termijn waarop de OR moet reageren op een instemmingsverzoek is redelijkerwijs 6 weken

Juist / Onjuist?



Instemmingstermijn

- WOR noemt géén concrete periode
- Redelijke termijn hangt af van:
 - Belangenafweging
 - Afspraken over een termijn
 - Aanvullende informatie of onderzoek
 - Raadplegen externe deskundige(n)
 - Achterbanberaad
 - Is de OR vroegtijdig betrokken

Geen instemming gegeven

- Nietigheid in roepen
- Regeling is niet geldend, bestuurder kan vervangende toestemming vragen aan de kantonrechter.

Toets kantonrechter

- Beslissing OR onredelijk, of
- het voorgenomen besluit van de ondernemer is nodig vanwege zwaarwegende redenen: bedrijfseconomisch, - organisatorisch of bedrijfssociale redenen.

Beloningssysteem

Wijziging van het beloningssysteem:

Aan werknemers met hoogste salarissen \geq €90.000 wordt geen periodieke salarisverhoging meer toegekend.

- Instemmingsplichtig?

Beloningsregeling

- Discussie over medezeggenschap / instemmingsrecht bij beloningsregelingen (**27 lid 1 sub c WOR**) blijft bestaan
- Parlementaire geschiedenis: begrip “*beloningssysteem*” betreft niet de hoogte van de beloning zelf

Beloningsregeling

- 27 lid 1 sub c WOR heeft betrekking op **onderlinge rangorde** van beloningen, bijvoorbeeld door indeling in loongroepen of salarisschalen
- Rechtspraak: geen primaire arbeidsvoorwaarden



Wijziging beloningssysteem?

Rechtbank Oost-Brabant 23-12-2014, [ECLI:NL:RBOBR:2014:7954](#), JAR 2015/28 (OR ASML)

- ASML besluit tot herziening van beloningssystematiek
- ASML volgt CAO's Metalektro en Hoger Personeel Metalektro 2014/2016
- Beide minimum-cao's
- Besluit: werknemers met salaris \geq € 90.000,- komen niet meer in aanmerking voor periodieke cao-verhoging

Wijziging beloningssysteem?

OR ASML:

- Besluit treft groep van 733 werknemers
- ASML hanteert beloningssysteem gebaseerd op Personeelsgids en cao
- Vordert verklaring voor recht tot vaststelling of wijziging van beloningssysteem m.b.t. groep werknemers als bedoeld in 27 lid 1 aanhef WOR

Wijziging beloningssysteem?

Ondernemer:

- Cao-verhoging geldt niet voor deze groep
- hoogte beloning is primaire arbeidsvoorwaarde
- Valt buiten reikwijdte instemmingsrecht
- Onderlinge rangorde tussen salarisschalen wijzigt niet door volgen van (verplichte) cao-verhogingen

ECLI:NL:RBOBR:2014:7954 (OR ASML)

Kantonrechter:

- Parlementaire geschiedenis: begrip “*beloningssysteem*” betreft niet hoogte van beloning zelf
- Maar heeft betrekking op **onderlinge rangorde** van beloningen
- Door aan groep werknemers met € 90.000+ salaris geen cao-verhoging meer toe te kennen verandert beloningssysteem
→Wijziging is instemmingsplichtig

Medezeggenschap beloningsverhoudingen

Ingevoerd per 01-01-2019:

- Uitbreiding overlegrecht OR (23 lid 2 WOR) bij 100+ ondernemingen
- Minimaal 1x per jaar in overlegvergadering bespreking van beloningsverhoudingen (bestuurder(s) vs. personeel)

Medezeggenschap beloningsverhoudingen

Informatierecht

Ondernemer moet OR min. 1x per jaar schriftelijk informatie verstrekken over hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken:

- Per verschillende groep van in onderneming werkzame personen (31 d lid 1 WOR)
- Ook van RvB en RvT/RvC van rechtspersoon (31 d lid 2 WOR), d.w.z. salarissen, bonussen en vertrekregelingen

Medezeggenschap beloningsverhoudingen

Overlegrecht (nieuw, alleen voor 100+ ondernemingen)

- Informatie verstrekt ex 31 d lid 1 en 2 moet ondernemer jaarlijks met OR bespreken en
- Tevens ontwikkeling van de beloningsverhoudingen t.o.v. voorgaande jaar per groep in onderneming werkzame personen

Doel: topbeloningen en beloningsverschillen in onderneming bespreekbaar maken

Aandacht voor beloningsverschillen

Uitgangspunt is gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid

Vrouwen verdienen hier gemiddeld 14,2 procent minder

bron: RTL Nieuws – 11 nov 2022

Equal Pay Day NL – 14 november

Vanaf die dag werken vrouwen de rest van het jaar symbolisch voor niets

Aandacht voor beloningsverschillen

Rechtspraak – Wehkamp

- vrouwelijke wn € 4,400,- man € 5750,- voor gelijk werk betaald
- Wehkamp: man verdiende meer bij oud werkgever en had meer relevante werkervaring

Rechtbank

plausibel, dus afgewezen (ECLI:NL:RBOVE:2022:590)

Oordeel College voor de Rechten van de Mens

een vermoeden van discriminatie op basis van geslacht

Hoger beroep ingesteld

Afkoopsom geboden van € 113.000

(misgelopen salaris + ontslagvergoeding).

Rapportageplicht over inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen

Versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid – EU-Richtlijn 10 mei 2023

- Geldt voor werkgever ≥ 100 werknemers
- Beloningstransparantie
- Handhavingsmechanismen
- Expliciete rol voor de OR

Nederland is verplicht deze richtlijn **binnen 3 jaar** in de wet te implementeren.

Inhoud rapportageplicht

- De rapportage dient informatie te bevatten over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen
- De juistheid van deze informatie dient door de **OR bevestigd** te worden. De OR kan om toelichting verzoeken
- Bij een verschil in beloningen tussen mannen en vrouwen van $\geq 5\%$ dan een gezamenlijke beloningsevaluatie (maatregelen)



Wet gelijke beloning van mannen en vrouwen

Initiatiefwetsvoorstel sinds 7 maart 2019 :

- Organisaties met >250 werknemers dienen een **certificaat** te hebben ter bewijs van de gelijke beloning van werknemers
- Ook krijgen grote organisaties een **rapportageplicht** inzake beloningsverschillen
- Het wetsvoorstel ligt nog bij de Tweede Kamer

NB: Europese-Richtlijn scherpt dit wetsvoorstel aan!

Rol van de OR bij rapportageplicht

- Beloningsverschillen? Aanpassing van het belonings- en functiewaarderingssysteem o.b.v. objectieve en genderneutrale criteria.

Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub c WOR)

- Sollicitanten informeren over het aanvangssalaris. Het aanstellingsbeleid moet hierop worden aangepast.

Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub e WOR)

- Verder is het de taak van de OR om de gelijke behandeling van man en vrouw op de werkvloer te bevorderen

Stimulerende taak (art. 28 WOR)

Vragen?

