

# JURISPRUDENTIE

**Deze rubriek signaleert en behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door mr Adriaan Dorresteijn (ondernemingsrecht) en mr Guus Heerma van Voss (sociaal recht).**



## Instemmingsrecht over toeslag

**Het toekennen van een toeslag aan alle personeelsleden van een afdeling kan een wijziging inhouden van een beloningssysteem. In dat geval heeft de ondernemingsraad het instemmingsrecht met betrekking tot die regeling.**

**(Rechtbank Den Haag  
23 oktober 1991, artikel 27 WOR)**

De Stichting Psychiatrisch Centrum Joris te Delft heeft moeite om verpleegkundig personeel aan te werven voor de hoofdgroep Intensieve Zorg van het behandelcentrum. Om deze reden wordt voor de duur van één jaar tien percent extra boven het normale salaris aangeboden. Deze toeslag wordt ook verstrekt aan de medewerkers die al op de afdeling werken.

Voor dit besluit was niet de instemming van de or gevraagd. De or heeft hierop de nietigheid van het besluit ingeroepen. De bedrijfscommissie en de kantonrechter stelden de or in het ongelijk. De rechtbank dacht daar echter anders over.

De Stichting voerde tegen het instemmingsrecht van de or als argumenten aan dat er geen sprake is van een regeling als bedoeld in artikel 27 WOR en dat bovendien de kwestie reeds inhoudelijk in de cao was geregeld.

Onder de regelingen van artikel 27 WOR vallen geen besluiten die betrekking hebben op één of een zeer beperkt aantal personen of op

een incidentele situatie. Naar het oordeel van de rechtbank gaat het in dit geval echter om een besluit van algemene strekking. Weliswaar gaat het slechts om 35 van de 800 medewerkers van de Stichting, maar het betreft het gehele personeelsbestand van de desbetreffende hoofdgroep. Door het besluit is niet alleen de beloning van deze groep gewijzigd, maar tevens de onderlinge rangorde van de verschillende functiegroepen. Deze kan gevolgen hebben voor het gehele beloningssysteem binnen de Stichting. De termijn van een jaar acht de rechtbank van dien aard dat niet meer gesproken kan worden van een incidenteel geval waarvoor het instemmingsrecht van de or niet zou gelden. Bovendien is deze regeling (in ieder geval in theorie) voor herhaling vatbaar. De mededeling dat geen sprake zal zijn van herhaling verandert dit niet, omdat dit in de regel pas achteraf blijkt. Wat betreft de inhoudelijke regeling in de cao werd verwezen naar een bepaling waarin staat dat in geval van een arbeidsmarktknelpunt in bijzondere gevallen een tijdelijke toeslag kan worden toegekend van maximaal tien percent van het voor de

werknemer geldende salaris. Uit deze tekst blijkt volgens de rechtbank dat het niet alleen aan de werkgever is te beoordelen of sprake is van zo'n knelpunt. Het arbeidsmarktknelpunt moet immers objectief aanwezig zijn. Tevens staat het hem vrij de duur en de hoogte van de toeslag te bepalen, alsmede voor welke functionarissen en rangen de toeslag zal gelden. Onder die omstandigheden heeft de ondernemer nog een zelfstandige beslissingsbevoegdheid, zodat de kwestie niet inhoudelijk in de cao is geregeld.

### Commentaar

*Deze uitspraak is van belang omdat zij laat zien dat de or onder omstandigheden invloed kan hebben op de arbeidsvoorwaarden.*

*De regeling van de arbeidsvoorwaarden is primair een zaak van de vakbonden in het cao-overleg. In veel gevallen laat de cao echter ook nog enige ruimte over voor een nadere invulling door de werkgever. Is het desbetreffende besluit van de werkgever te beschouwen als een wijziging van het beloningssysteem dan heeft de or het instemmingsrecht. Het is niet noodzakelijk dat de regeling voor het gehele personeel geldt. Voldoende is dat het gaat om een regeling die geldt voor een bepaalde categorie personeelsleden. Terecht interpreteert de recht-*

*bank het criterium 'inhoudelijk geregeld in de cao' terughoudend. Wanneer er zelfstandige beslissingsbevoegdheid overblijft, heeft de or nog instemmingsrecht. Op deze wijze kan gekomen worden tot een goed samenspel tussen vakbonden en or. De vakbond regelt de hoofdlijnen in de cao. Datgene wat zich niet leent om in de cao in detail te worden geregeld, wordt aan het niveau van de onderneming overgelaten, waar de or het personeel vertegenwoordigt bij de definitieve besluitvorming.*



Guus Heerma van Voss