

RECHTSPRAAK

werkneemster/Robeco

Geen eenzijdige wijziging bonusregeling wegens ontbreken instemming ondernemingsraad. Niet voldaan aan Stoof/Mammoet-criterium. Wijziging beloningsregeling leidt tot een nieuwe beloningssystematiek welke instemmingsplichtig is

Werkneemster is in dienst van Robeco. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft werkneemster naast een vaste beloning recht op een bonusuitkering. Op de bonusregeling is nader uitgewerkt in de algemene arbeidsvoorwaarden (APP), waarin Robeco zich het recht voorbehoudt om eenzijdig wijzigingen door te voeren na overleg met de ondernemingsraad (OR). Ten aanzien van de bonus van 2008 heeft Robeco de regeling aangepast en verlaagd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat hiervoor instemming ex artikel 27 WOR noodzakelijk was. De ondernemingsraad zelf heeft evenwel geen stappen ondernomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De APP is een winstdelingsregeling in de zin van artikel 27 lid 1 onder a WOR. Een wijziging daarin is derhalve instemmingsplichtig tenzij het gaat om de hoogte van de beloning. Weliswaar is de hoogte van de beloning voor werkneemster door Robeco gewijzigd, maar deze vindt haar grondslag in de wijziging van de systematiek van de winstdelingsregeling voor het jaar 2008. Het wijzigen van de verdeelsleutel van de bonussen heeft niet alleen betrekking op de hoogte van de bonussen maar ook over de verdeling daarvan over het personeel, en is bij een gelijkblijvend bedrag aan totale te betalen bonusbedragen een wijziging in de systematiek daarvan. De OR is niet om instemming gevraagd doch deze heeft welbewust nagelaten om actie tegen het betreffende besluit van de ondernemer te nemen. Op zich kan werkneemster geen rechtstreekse aanspraak uit het niet nakomen van de verplichtingen uit de WOR door Robeco ontleen als de OR van haar rechten geen gebruik maakt. In dit geval is dat anders nu in het wijzigingsbeding – zowel in de arbeidsovereenkomst als in de HR-gids – uitdrukkelijk is bepaald dat aanpassing en wijzigingen niet worden ingevoerd dan na overleg met de Ondernemingsraad met inachtneming van het wettelijk bepaalde daaromtrent (WOR). Met andere woorden is in de arbeidsovereenkomst en HR-gids het voldoen aan de WOR-regelingen geïncorporeerd. Derhalve kan Robeco enkel een beroep doen op het wijzigingsbeding indien zij conform de WOR heeft gehandeld en dat heeft zij in deze niet gedaan door geen instemming te vragen aan de OR hetgeen zij wel had moeten doen. Los van het voorgaande heeft Robeco geen zwaarwichtig belang ex artikel 7:613 BW.

Het beroep van Robeco op artikel 7:611 BW faalt eveneens. Anders dan Robeco betoogt, is de

beslissing van de Management Board niet aan te merken als een voorstel. Zulks alleen al niet omdat aan werknemer niet is gevraagd ermee in te stemmen en het ook niet aan haar persoonlijk is gericht. Voor zover al sprake zou zijn van een voorstel, hoefde werknemer dit in alle redelijkheid niet te accepteren. Het belang van Robeco bij solidariteit tussen de werknemers en het voorkomen van arbeidsonrust dientengevolge is op zich genomen wel een gerechtvaardigd belang is, maar in afweging met het belang van werknemer dat zij er op mag vertrouwen dat Robeco haar vastgelegde verplichting tot toekenning van de bonus zou nakomen, indien aan de voorwaarden daarvan is voldaan, heeft in deze zwaarder te wegen. Het betreft hier niet een voorstel voor de toekomst maar een wijziging achteraf in hetgeen reeds was overeengekomen, en maakt derhalve inbreuk maakt op reeds verworven rechten in het verleden.

Volgt toewijzing vordering werknemer tot uitbetaling van de vooraf overeengekomen bonus.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-11-2009

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2009:BK4966

Zaaknummer: 1015131

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:611 BW en 27 WOR