

RECHTSPRAAK

Besluiten tot niet uitbetalen jaarlijkse salarisverhoging en tot aanpassing bonusregeling zijn niet instemmingsplichtig op grond van artikel 27 lid 1 sub c WOR. Geen wijziging van beloningssysteem. Niet gebleken dat onderlinge rangorde van beloningen binnen betrokken groep werknemers wijzigt.

Feiten

Rockwell Automation B.V. (hierna: Rockwell) is de Nederlandse tak van Rockwell Automation Inc., dat wereldwijd actief is en in de VS is gevestigd. Op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van Rockwell is een arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing. Deze regeling kent een regeling voor jaarlijkse salarisverhoging, afhankelijk van de individuele prestaties van de werknemers (de *Merit Pay Policy*). Rockwell kent daarnaast twee variabele beloningsregelingen, te weten het SIP (*Sales Incentive Plan*), bestemd voor werknemers met een functie in de verkoop en ondersteunende commerciële functies, en het AEIP (*Annual Employee Incentive Plan*), bestemd voor werknemers die niet onder het bereik van het SIP vallen. (De moeder van) Rockwell heeft over 2024 besloten de prestatieafhankelijke salarisverhoging in het geheel niet toe te kennen. Ook heeft zij – kort gezegd – de ‘targetsetting’ van het SIP en het AEIP gewijzigd. De OR stelt zich op het standpunt dat deze besluiten nietig zijn, omdat geen instemming aan de OR is gevraagd, terwijl dat wel had moeten. De OR verzoekt in dit kader een aantal verklaringen voor recht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Juridisch kader

Van een beloningssysteem in de zin van artikel 27 lid 1 sub c WOR is volgens de wetsgeschiedenis sprake bij ‘een systeem volgens hetwelk beloningen worden toegekend; het heeft betrekking op de onderlinge rangorde van de beloningen (...)’. Het moet gaan om een besluit van algemene strekking, dat, zo blijkt uit het arrest van de Hoge Raad van 20 december 2002 (ECLI:NL:HR:2002:AF0155), daadwerkelijk tot doel heeft een beloningssysteem te vestigen, te wijzigen of af te schaffen. Daarvan is geen sprake als de wijze waarop de beloning wordt berekend wel verandert, maar dit geen gevolgen heeft voor de onderlinge rangorde van de beloningen (ECLI:NL:GHSGR:2010:BM0767).

Prestatieafhankelijke salarisverhoging

In het kader van kostenbesparende maatregelen vanwege een omzetsdaling in 2024, is op concernniveau besloten om in 2024 wereldwijd geen budget voor salarisverhogingen beschikbaar te stellen, aldus Rockwell. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van een wijziging van het beloningssysteem als (de moeder van) de ondernemer, zoals hier, uit bedrijfseconomische overwegingen besluit in enig jaar later of in het geheel geen toepassing te geven aan de onderhavige regeling. Verder wordt geoordeeld dat deze gestelde aanspraak op een jaarlijkse salarisverhoging betrekking heeft op een primaire arbeidsvoorwaarde, die de wetgever niet heeft beoogd onder het instemmingsrecht te laten vallen. Voor het bestreden besluit ten aanzien van de prestatieafhankelijke salarisverhoging had Rockwell dan ook geen instemming van de OR nodig.

Sales Incentive Plan (SIP)

(De moeder van) Rockwell heeft op enig moment besloten het SIP zo te wijzigen dat de daaronder vallende werknemers een drempel van 80% van de OTE (*On Target Earnings*) moeten halen om 50% - eerder was dat 75% - van deze variabele beloning uitgekeerd te krijgen, terwijl die andere 50% moet worden verdiend met het halen van de laatste 20% van het target. Volgens de OR kon dit niet zonder instemming van de OR. Naar het oordeel van de kantonrechter had Rockwell voor het gewraakte besluit echter geen instemming van de OR nodig. Gebleken is dat de groep werknemers die voor een SIP-bonus in aanmerking komen, ongewijzigd is gebleven terwijl Rockwell onweersproken heeft gesteld dat de aangepaste targets ook haalbaar zijn. Duidelijk is wel dat de aanpassingen waartoe Rockwell heeft besloten, invloed hebben op de wijze waarop de SIP-bonus die een werknemer toekomt, wordt berekend en dat de hoogte daarvan bij gelijkblijvend presteren wijzigt, maar niet dat dit ook gevolgen heeft voor de onderlinge rangorde van de beloningen binnen de betrokken groep werknemers. Aldus is er geen sprake van een besluit waarvoor Rockwell de instemming van de OR nodig had.

Annual Employee Incentive Plan (AEIP)

Ook ten aanzien van het AEIP heeft (de moeder van) Rockwell de 'targetsetting' gewijzigd. Ook op dit onderdeel oordeelt de kantonrechter dat er geen instemming van de OR nodig was. Duidelijk is ook hier dat het besluit gevolgen zal hebben voor de hoogte van de bonus, maar niet gebleken is dat daardoor ook de onderlinge rangorde van de beloningen binnen de betrokken groep werknemers wijzigt. Ook is niet gebleken dat het besluit tot doel had de AEIP-regeling als zodanig te wijzigen en meer behelsde dan, gelijk in andere jaren, een aanpassing van de wijze waarop de bonus wordt berekend.

Afwijzing van de verzoeken van de OR volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-11-2025

Zaaknummer: 11697471 VZ VERZ 25-3369