

beschikking

RECHTBANK ROTTERDAM

locatie Rotterdam

zaaknummer: 11697471 VZ VERZ 25-3369

datum uitspraak: 14 november 2025

Beschikking van de kantonrechter

in de zaak van

DE ONDERNEMINGSRAAD VAN ROCKWELL AUTOMATION B.V.,

gevestigd te Rotterdam,

verzoeker,

gemachtigde: mr. P.H. Burger, advocaat te Utrecht

tegen

ROCKWELL AUTOMATION B.V.,

gevestigd te Rotterdam,

verweerster,

gemachtigden: mrs. M. Koster en T.R. Dalmolen, advocaten te Rotterdam.

Partijen worden hierna 'de Ondernemingsraad' respectievelijk 'Rockwell' genoemd.

1. De procedure

1.1. Het dossier bestaat uit de volgende processtukken:

- het op 12 mei 2025 ontvangen verzoekschrift, met bijlagen;
- het verweerschrift, met bijlagen;
- de e-mail van 13 oktober 2025, met bijlagen, van de gemachtigde van de Ondernemingsraad;
- de pleitnota van de gemachtigde van de Ondernemingsraad.

1.2. Op 15 oktober 2025 is de zaak tijdens een mondelinge behandeling besproken.

Daarbij waren namens de Ondernemingsraad aanwezig de heer [REDACTED], de heer [REDACTED], de heer [REDACTED], mevrouw [REDACTED] en mevrouw [REDACTED], met de gemachtigde mr. P.H. Burger. Namens Rockwell waren aanwezig de heer [REDACTED], de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED], met de gemachtigden mrs. M. Koster en T.R. Dalmolen.

2. De kern van de zaak

De Ondernemingsraad stelt zich op het standpunt dat de door Rockwell doorgevoerde wijzigingen in het beloningssysteem nietig zijn, omdat de ondernemer hiervoor geen toestemming heeft gevraagd aan de Ondernemingsraad. De kantonrechter is met Rockwell van oordeel dat de besluiten niet instemmingsplichtig zijn en wijst daarom de verzoeken van de Ondernemingsraad af. Hierna wordt de beslissing van de kantonrechter verder toegelicht.

3. Feitelijke achtergrond

3.1. Rockwell is de Nederlandse tak van 'Rockwell Automation Inc.', dat wereldwijd actief is en in de Verenigde Staten is gevestigd.

3.2. Op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van Rockwell zijn van toepassing de 'Terms & Conditions Rockwell Automation B.V.'. Deze arbeidsvoorwaardenregeling kent een regeling voor een jaarlijkse salarisverhoging, afhankelijk van de individuele prestaties van de werknemers (de 'Merit Pay Policy'). Daarover staat hierin onder meer te lezen:

"(...)

At the end of every fiscal year Human Resources starts up the process of Performance Review. Human Resources will send out the guidelines, set timelines and asks the employees and managers to conduct the online performance review. This process is called the performance and development review process (PADR).

(...)

As a result of this review, you will receive a performance rating, which can be:

- Needs improvement
- Achiever or
- High achiever

Based on this outcome and the guidelines presented by EMEA Senior Management and your salary compared to the midpoint of your salary-scale (MRP), it will be decided what your salary increase will be.

(...)"

3.3. 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.

3.4. De (circa 25 à 30) werknemers die onder het SIP vallen, ontvangen ieder jaarlijks persoonlijke verkooptargets, deels betrekking hebbend op de kernactiviteiten van Rockwell en deels betrekking hebbend op de verkoop van haar groeigerichte en strategische producten. De SIP-plannen per functie en de daaruit voortvloeiende individuele verkooptargets zijn het resultaat van een jaarlijks, in de maanden januari tot en met september, concernbreed uitgevoerde cyclus (de 'Annual Pay Plan Review'), na afronding waarvan de regeling breed wordt gecommuniceerd richting de werknemers. De individuele doelstellingen worden bepaald in het separate 'quota setting process', dat plaatsvindt in de maanden augustus tot november. Dit proces mondt uit in de afgifte aan de werknemers van individuele 'acknowledgement letters' met quota-informatie eind november/begin december. De mate waarin de persoonlijke targets worden behaald, bepaalt de bonus die een werknemer kan verdienen. De berekening daarvan vindt plaats aan de hand van een 'payout-curve', die per functie wordt vastgesteld en jaarlijks wordt herijkt. Deze curve bevat zowel acceleratoren (bij overschrijding van targets) als deceleratoren (bij onderprestatie), waarmee de uitkering wordt aangepast aan de behaalde resultaten.

3.5. Het AEIP voorziet in een mogelijke jaarlijkse bonusuitkering, gebaseerd op het behalen van vooraf vastgestelde targets en onder voorbehoud van het voldoen aan de overige voorwaarden. De uitkering is afhankelijk van de daadwerkelijke prestaties ten opzichte van de vooraf vastgestelde targets. Die targets en de bijbehorende prestaties worden regelmatig aan de werknemers gecommuniceerd, onder meer via kwartaalupdates. De systematiek van het AEIP is aldus dat de uitkering afhankelijk is van het percentage van het basissalaris dat

als 'target incentive' is vastgesteld (individueel) en de mate van het behalen van drie financiële prestatie-indicatoren (wereldwijd), te weten 'Adjusted Earning per Share', 'Global Organic Sales Growth' en 'Organic Annual Recurring Revenue'.

4. Het geschil

4.1. De Ondernemingsraad heeft verzocht bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

- a) voor recht te verklaren dat de besluiten van Rockwell tot het wijzigen van de regeling betreffende het beloningssysteem ter zake van het niet toekennen van de prestatieafhankelijke salarisverhoging over het jaar 2024 nietig is, omdat hiervoor geen instemming aan de Ondernemingsraad is gevraagd,
- b) voor recht te verklaren dat de besluiten tot het aanbrengen van wijzigingen in de regelingen SIP en AEIP die in 2024 zijn genomen nietig zijn, omdat daarvoor op grond van het bepaalde in artikel 27 lid 1 sub c WOR respectievelijk artikel 27 lid 1 sub a en/of sub c WOR instemming aan de Ondernemingsraad had moeten worden gevraagd,
- c) voor recht te verklaren dat Rockwell als gevolg van de uitvoering van het nietige besluit zoals genoemd onder a het prestatieafhankelijke beloningssysteem in 2024 niet correct is nagekomen jegens werknemers die aanspraak maakten op de prestatieafhankelijke beloning, en
- d) Rockwell te gebieden zich met onmiddellijke ingang te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van de nietige besluiten tot wijziging van de SIP en de AEIP conform het bepaalde in artikel 27 lid 5 WOR.

4.2. Op hetgeen de Ondernemingsraad ter toelichting heeft aangevoerd en op het verweer van Rockwell daartegen, wordt hierna, voor zover voor de uitkomst van belang, teruggekomen.

5. De beoordeling

inleiding

5.1. Op grond van artikel 27 lid 1 sub c WOR heeft een ondernemer voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een beloningssysteem de instemming van zijn ondernemingsraad nodig, voor zover het besluit betrekking heeft op alle of een groep van in de onderneming werkzame personen.

5.2. Van een beloningssysteem is volgens de wetsgeschiedenis sprake bij *'een systeem volgens hetwelk beloningen worden toegekend; het heeft betrekking op de onderlinge rangorde van de beloningen (bij voorbeeld door indeling in loongroepen of salarisschalen). Provisieregelingen en prestatietoeslagregelingen hebben in het algemeen wèl betrekking op de hoogte van de beloning, en vallen dan onder de primaire arbeidsvoorwaarden en dus niet onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad'*.

5.3. Het moet dus gaan om een besluit van algemene strekking, dat, zo blijkt uit het arrest van de Hoge Raad van 20 december 2012 (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).

ten aanzien van de prestatieafhankelijke salarisverhoging

5.4. Uit de processtukken blijkt dat Rockwell een besluit over een 'Merit Increase' voor haar werknemers in 2024 aanvankelijk heeft uitgesteld en daarna besloten heeft die in het geheel niet toe te kennen. Zij heeft daarop toegelicht dat zij in het fiscaal jaar 2024 werd geconfronteerd met een omzetsdaling, waarop zij een aantal kostenbesparende maatregelen heeft genomen, waarbij er ook naar werd gestreefd om strategische ontwikkelingsprojecten, die van essentieel belang zijn voor toekomstig succes, zoveel mogelijk te behouden. In dat kader is op concernniveau, zonder dat Rockwell daarop invloed kon uitoefenen, besloten om in 2024 wereldwijd, voor zover nationaal recht zich daartegen niet verzette, geen budget voor salarisverhogingen beschikbaar te stellen. Ter compensatie is besloten de salarisverhoging voor 2025 met drie maanden te vervroegen en die te laten ingaan per 1 oktober 2024 in plaats van 1 januari 2025. Aldus Rockwell.

5.5. Duidelijk is dat het hier gaat om een besluit van algemene strekking, nu het alle werknemers van Rockwell raakt. Aangenomen dat het besluit van de moedermaatschappij van Rockwell geen budget voor salarisverhogingen in 2024 beschikbaar te stellen, aan haar kan worden toegerekend (wat zij betwist), is de kantonrechter echter van oordeel dat, gezien de door Rockwell geschetste achtergrond, niet duidelijk is geworden dat de hier aangevallen besluiten om een 'Merit Increase' uit te stellen en vervolgens daarvan af te zien bedoeld waren om het beloningssysteem (de 'Merit Pay Policy') te wijzigen, door, naar de Ondernemingsraad heeft gesteld, daaraan een extra toetsingscriterium toe te voegen, namelijk het, rekening houdend met omzetverwachtingen, daarvoor beschikbaar zijn of stellen van (voldoende) budget (op concernniveau). Het systeem om te beoordelen of een werknemer voor een 'Merit Increase' in aanmerking komt, is daarmee als zodanig immers niet gewijzigd.

5.6. Naar het oordeel van de kantonrechter is dus, anders dan de Ondernemingsraad heeft betoogd, van een wijziging van het beloningssysteem geen sprake 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 (zie hiervoor) de wetgever niet heeft beoogd onder het instemmingsrecht te laten vallen. Rockwell had voor het bestreden besluit ten aanzien van de prestatieafhankelijke salarisverhoging dan ook geen instemming van de Ondernemingsraad nodig.

ten aanzien van het SIP

5.7. Daarnaast is het zo, aldus de Ondernemingsraad, dat Rockwell heeft besloten het SIP zo te wijzigen dat de daaronder vallende werknemers een drempel van 80% van de 'OTE' ('On Target Earnings') moeten halen om (maar) 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. Zo verlangt Rockwell nu een betere performance van deze werknemers om tot een gelijke beloning te komen. Als die performance niet wordt behaald, ontvangen zij geen of minder SIP-bonus, wat in een forse vermindering van hun beloning, die voor circa 40% bestaat uit deze bonus, zal resulteren. Verder wijzigt hierdoor de beloning van deze werknemers ten opzichte van de overige werknemers, nu er minder mogelijkheden geboden worden om een bonus te ontvangen. Daarmee wordt de onderlinge rangorde van de beloningen binnen Rockwell gewijzigd. Voor deze wijziging van het

beloningssysteem was volgens de Ondernemingsraad dus instemming nodig.

5.8. Rockwell heeft hiervan, naast enkele formele verweren, onder meer gesteld dat het SIP gelijkgesteld kan worden met een provisie- dan wel prestatietoeslagregeling, waarvoor volgens de wetsgeschiedenis expliciet geen instemmingsrecht geldt. Verder is het zo dat de SIP-targets jaarlijks door het management bepaald worden, individueel vastgesteld worden en via een 'acknowledgement letter' aan iedere individuele werknemer gecommuniceerd worden. In dat stuk worden de persoonlijke quota, targets en incentiveparameters vastgelegd. Het gaat dus om een individueel overeengekomen incentiveplan en niet om een collectieve regeling waarvoor een instemmingsrecht van de Ondernemingsraad zou kunnen gelden. Het gaat hier bovendien niet om een wijziging van de systematiek maar om een uitkomst van de jaarlijkse toepassing van het SIP, waardoor de uitkering bij onderprestatie is verlaagd en bij overprestatie verhoogd. Het jaarlijks herijken van de targets vindt plaats binnen de bestaande systematiek en vormt geen systeemwijziging. De wijziging behelst ook geen aantasting van de rangorde maar een stimulans voor de werknemers en valt ook om die reden buiten het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad. Aldus Rockwell.

5.9. Ook hier aangenomen dat het aangevallen besluit aan Rockwell toegerekend kan worden en dat de Ondernemingsraad bovendien de nietigheid daarvan tijdig heeft ingeroepen (wat Rockwell beide heeft bestreden), komt de kantonrechter tot het oordeel dat Rockwell voor het gewraakte besluit niet de instemming van de Ondernemingsraad nodig had.

5.10. Daartoe wordt allereerst overwogen dat uit hetgeen partijen hebben aangevoerd, is gebleken dat daardoor de groep werknemers die voor een SIP-bonus in aanmerking komen, ongewijzigd gebleven is terwijl Rockwell onweersproken heeft gesteld dat de aangepaste targets ook haalbaar zijn. Verder is niet gebleken dat Rockwell met dat besluit iets anders (zoals het aanbrengen van een wijziging van de onderlinge rangorde van de beloningen) heeft beoogd dan om haar werknemers te prikkelen betere verkoopresultaten te realiseren. 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. Gegeven het hiervoor geschetste juridisch kader is dus geen sprake van een besluit waarvoor Rockwell de instemming van de Ondernemingsraad nodig had.

ten aanzien van het AEIP

5.11. De Ondernemingsraad heeft toegelicht dat Rockwell het AEIP, en dan in het bijzonder de 'targetsetting' daarvan, heeft gewijzigd. Bij de mix van de te realiseren doelstellingen is hierdoor niet meer voldoende dat de range tussen de minimale en maximale winstverwachting wordt behaald. De drempel van de target is nu bepaald op de gemiddelde winstverwachting, waarmee de kansen voor het behalen van deze uitkering aanmerking zijn verkleind. Evenals bij het SIP is dit een wijziging van de factoren die worden gebruikt om te bepalen of een werknemer recht heeft op een winstdelingsbeloning en daarmee van een wijziging van een beloningssysteem waarvoor instemming nodig is.

5.12. Naast ook hier het verweer dat het een niet aan haar toe te rekenen besluit van de moedermaatschappij betreft, heeft Rockwell toegelicht dat de AEIP-regeling jaarlijks wordt toegepast binnen een vaste systematiek en dat het systeem (ook) voor het jaar 2025 niet is gewijzigd. Wel is er, net als in andere jaren, sprake van een gewijzigde invulling van de, nog

steeds haalbare, targets, die aan de hand van marktomstandigheden, strategische keuzes en concernbudgetten worden vastgesteld. Voor het fiscaal jaar 2025 zijn het type targets en de wegingsfactoren gelijk gebleven en is enkel de hoogte van de targets gewijzigd. Van een aantasting van de onderlinge rangorde van de beloningen is geen sprake. Aldus Rockwell.

5.13. Ook op dit onderdeel aangenomen dat het aangevallen besluit Rockwell toegerekend kan worden, oordeelt de kantonrechter dat zij geen instemming van de Ondernemingsraad daarvoor nodig had. Duidelijk is ook hier dat het besluit gevolgen zal hebben voor de hoogte van de bonus waarop een werknemer aanspraak heeft, 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. Er is dus naar het oordeel van de kantonrechter ook hier geen sprake van een wijziging van een beloningssysteem als bedoeld in artikel 27 lid 1 sub c WOR.

5.14. Wat verder nog is aangevoerd, kan tot geen ander oordeel leiden en behoeft daarom geen (nadere) bespreking.

slotsom

5.15. Nu er geen grond is gebleken voor toewijzing van het door de Ondernemingsraad onder a en b verzochte, worden die verzoeken hierna afgewezen. Datzelfde lot treft reeds om die reden het door hem onder c en d verzochte.

5.16. Gezien artikel 22a WOR worden de kosten van de procedure gecompenseerd zodat elk van partijen de eigen kosten draagt.

6. De beslissing

De kantonrechter:

- 6.1. wijst de verzoeken van de Ondernemingsraad af;
- 6.2. compenseert de proceskosten zodat elk van partijen de eigen kosten draagt.

Deze beschikking is gegeven door mr. W.J.J. Wetzels en in het openbaar uitgesproken.

