

RECHTSPRAAK

COR/Unilever

Besluit inzake vacaturestop, bevrozing salaris, wijziging variabele beloning en ADV-dagen geen instemmingsplichtig besluit ex artikel 27 WOR, maar wijziging primaire arbeidsvoorwaarden

De Centrale ondernemingsraad van Unilever verzoekt de kantonrechter de nietigheid uit te spreken van de volgens de COR instemmingsplichtige besluiten inzake wijziging ADV-dagen, invoering vacaturestop, bevrozing van salaris en wijziging variabele beloning per 1 januari 2009. Unilever stelt zich op het standpunt dat sprake is van primaire arbeidsvoorwaarden, zodat de COR geen instemmingsrecht toekomt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door de Hoge Raad is in 2000 uitgemaakt dat een wijziging in een bijzonder-verlofregeling, die erop neerkomt dat het aantal vakantiedagen verminderd wordt, beschouwd moet worden als een wijziging van de primaire arbeidsvoorwaarden en daarom niet op grond van de WOR ter instemming aan de ondernemingsraad hoeft te worden voorgelegd (HR 11 februari 2000, JAR 2000/86). In dit arrest – onderwerp van geschil waren overigens twee dagen buitengewoon verlof in verband met een lokale feestdag en de verjaardag van de werknemer – heeft de Hoge Raad geoordeeld dat uit de parlementaire geschiedenis van de WOR blijkt dat het niet de bedoeling van de wetgever is geweest om aan de ondernemingsraad een instemmingsrecht te geven met betrekking tot de vaststelling of wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden. Onder een vakantieregeling als bedoeld in artikel 27 lid 1 sub b WOR moet worden verstaan een regeling die betrekking heeft op de wijze waarop of de periode waarin vakantiedagen kunnen worden opgenomen, maar niet een regeling die betrekking heeft op het aantal vakantiedagen. De kantonrechter is van oordeel dat er in dit verband geen wezenlijk verschil is tussen vakantiedagen, ADV-dagen en leeftijdsafhankelijke dagen en dat bij het afschaffen van deze verlofdagen het in alle gevallen gaat om van wijziging van een primaire arbeidsvoorwaarde. Van een instemmingsplichtige wijziging van een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling is dan ook geen sprake.

Met het Hof Den Haag (19 december 2002, JAR 2003/15) is de kantonrechter van oordeel dat een vacaturestop nog fundamenteeler is dan een besluit op het gebied van de primaire arbeidsvoorwaarden. Het wel of niet aannemen van personeel gaat vooraf aan de vraag op basis van welke regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid dit geschiedt. Het invoeren van een vacaturestop kan dan ook niet worden beschouwd als het wijzigen van een regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid in de zin van artikel 27 lid 1 sub e WOR.

Ten aanzien van de bevrozing van het salaris van een bepaalde groep werknemers binnen de onderneming alsmede de wijziging van de variabele beloning voor deze groep, zoals zich bij Unilever voordoet, is sprake een wijziging die uitsluitend ziet op primaire arbeidsvoorwaarden. Het gaat niet om een verandering van de onderlinge rangorde van de beloningen, door bijvoorbeeld een wijziging van de indeling in loongroepen of salarisschalen en dus niet om verandering van een beloningssysteem in de zin van artikel 27 lid 1 sub c van de WOR. Van een instemmingsplichtige wijziging van een beloningssysteem is dan ook geen sprake.

Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2009:BK3840

Zaaknummer: 969000

Wetsartikelen: 27 WOR