

RECHTSPRAAK

## Ondernemingsraad ASML Netherlands B.V./ASML Netherlands B.V.

***Besluit van ASML om per 1 augustus 2014 ten aanzien van de groep werknemers met een jaarsalaris gelijk aan of hoger dan € 90.000 geen salarisverhoging op grond van de CAO Hoger Personeel toe te kennen maar een eenmalige uitkering te verstrekken ter compensatie hiervan, en de bruto(basis)maandbedragen in de salarisschalen 1 tot en met 11 wel te verhogen met 1,5%, is instemmingsplichtig op grond van artikel 27 lid 1, aanhef en onder c, WOR.***

ASML volgt de cao in de Metalektro 2014/2016 en de cao voor het Hoger Personeel in de Metalektro 2014/2016 (hierna: CAO Hoger Personeel), beide minimum-cao's. Binnen ASML is een Personeelsgids van toepassing die in ieder geval geldt voor werknemers in de salarisgroepen 1 tot en met 11. In hoofdstuk 3 van de Personeelsgids is bepaald dat ASML binnen het beloningssysteem drie subsystemen onderscheidt: het systeem van functiewaardering en -indeling, het beoordelingssysteem en het salarissysteem. ASML heeft, als gevolg van de toepasselijkheid van de cao in de Metalektro en de CAO Hoger Personeel, de salarissen door de jaren heen steeds verhoogd met percentages zoals in deze cao's opgenomen. Ook de bruto(basis)maandbedragen in de salarisschalen zijn met deze percentages aangepast. In artikel 9 van de CAO Hoger Personeel is, kort gezegd, bepaald dat de salarisverhoging vanaf 1 december 2013 niet geldt voor werknemers met een jaarsalaris inclusief vakantietoelagen vanaf € 90.000 bruto bij voltijd. ASML heeft de salarissen en bruto(basis)maandbedragen in de salarisschalen per 1 december 2013 overeenkomstig de CAO Hoger Personeel verhoogd met 2,35%, maar zij heeft de salarisverhoging per 1 augustus 2014 van 1,5% niet toegekend aan werknemers met een jaarsalaris inclusief vakantietoelagen vanaf € 90.000 bij voltijd. ASML heeft hierover een memo van 29 juli 2014, met als referentie 'Herziening beloningssystematiek SG10 en 11' aan de ondernemingsraad (hierna: OR) geschreven. Kern van het geschil is de vraag of het besluit tot 'Herziening beloningssystematiek SG10 en 11' instemmingsplichtig is ex artikel 27 lid 1, aanhef en onder c, WOR.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de parlementaire geschiedenis van de WOR blijkt dat bij het begrip 'beloningssysteem' niet de hoogte van de beloning zelf in het geding is. Een beloningssysteem is een systeem volgens hetwelk beloningen worden berekend en aan

bepaalde functies worden toegekend; het heeft betrekking op de onderlinge rangorde van de beloningen, bijvoorbeeld door indeling in loongroepen of salarisschalen (*Kamerstukken I* 1978/79, 13 954, nr. 8d, p. 23 (MvA)). Blijkens het systeem van functiewaardering en -indeling komen functies van ongeveer gelijke zwaarte in eenzelfde groep en worden zij financieel gelijk gewaardeerd, zodat een zekere rangorde ontstaat. In het beoordelingssysteem is aangegeven dat de beoordeling bepaalt met welk stijgingspercentage werknemers zich door de salarisschalen van het salarissysteem begeven. In het salarissysteem zijn de salarisgroepen 1 tot en met 11 opgenomen. De bruto(basis)maandbedragen die aan deze werknemers kunnen worden betaald zijn onderverdeeld in salarisschalen, bestaande uit (in procenten uitgedrukte) relatieve salarisposities (RSP). Een normaal eindsalaris ligt bij ASML op RSP 100. Door per 1 augustus 2014 ten aanzien van de groep werknemers met een jaarsalaris gelijk aan of hoger dan € 90.000 bij voltijd geen salarisverhoging op grond van de CAO Hoger Personeel toe te kennen maar een eenmalige uitkering te willen verstrekken ter compensatie hiervan, en de bruto(basis)maandbedragen van alle salarisschalen wel te verhogen met 1,5%, wijzigt ASML naar het oordeel van de kantonrechter ook het tot dan toe algemene (voor alle werknemers geldende) en permanente (door de jaren heen gebruikte) karakter van het beloningssysteem. ASML heeft immers met ingang van 1 augustus 2014, anders dan voorgaande jaren, in haar beloningssysteem de koppeling tussen de cao-verhoging van de salarissen en de bruto(basis)maandbedragen in de salarisschalen losgelaten ten aanzien van werknemers met een jaarsalaris vanaf € 90.000 bruto bij voltijd. Daardoor verandert voor deze groep werknemers vanaf 1 augustus 2014 hun situatie ten opzichte van werknemers met een lager salaris. Werknemers met een jaarsalaris vanaf € 90.000 bruto bij voltijd kunnen, anders dan voorheen, alleen nog maar een salarisverhoging bewerkstelligen op grond van hun beoordeling, terwijl werknemers met een lager salaris ook een salarisverhoging ontvangen op grond van de toepasselijke cao. Veeleer is echter van belang dat de RSP's van de werknemers met een jaarsalaris vanaf € 90.000 bruto bij voltijd vanaf 1 augustus 2014 wijzigen omdat de bruto (basis)maandbedragen in alle salarisschalen wel met de cao-verhoging worden aangepast. Dit leidt tot een wijziging in de onderlinge rangorde van RSP's, ook binnen dezelfde salarisgroepen, omdat de RSP's van andere werknemers niet dalen. Voorts zullen werknemers met een jaarsalaris vanaf € 90.000 bruto bij voltijd in een andere beoordelingscategorie binnen de salarisgroeitabel terechtkomen, bijvoorbeeld in de categorie 95 < 100 in plaats van 100 < 110. ASML heeft in dit verband aangevoerd dat deze werknemers in een andere beoordelingscategorie meer groeimogelijkheden zullen hebben omdat zij eerder voor een procentuele salarisverhoging in aanmerking zullen komen (een beoordeling *highly valued* betekent in de categorie 95 < 100 een salarisgroei van 3%, terwijl dit in de categorie 100 < 110 slechts 0% was), maar dit neemt niet weg dat sprake is van een wijziging in het systeem van ASML op grond waarvan de beloningen worden berekend. Het verweer van ASML dat geen sprake is van een wijziging in haar beloningssysteem omdat eventuele verschillen niet door enig besluit van haar ontstaan, maar voortvloeien uit de toepasselijkheid van de CAO Hoger Personeel, wordt verworpen. De CAO Hoger Personeel is een minimum-cao die onderdeel uitmaakt van het salarissysteem in het beloningssysteem van ASML. De eigen keuze van ASML om per 1 augustus 2014 dit onderscheid te volgen ten aanzien van de

salarissen, maar niet ten aanzien van de bruto(basis)maandbedragen in de salarisschalen, heeft tot gevolg dat de binnen ASML bestaande beloningssystematiek wijzigt.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 23-12-2014

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2014:7954

**Zaaknummer:** 3480461

**Rechters:** M.E. Smorenburg

**Advocaten:** R.J.M. Hampsink, E.J. Henrichs en D. van Gerven

**Wetsartikelen:** 27 WOR