

RECHTSPRAAK

Weir Minerals Netherlands B.V./de ondernemingsraad van Weir Minerals Netherlands B.V.

Verzoek werkgever aan kantonrechter tot vervangende toestemming om winstdelingsregeling in te voeren toegewezen. Er is weinig verschil tussen de oude en nieuwe regeling. Er is geen redelijke grond voor de ondernemingsraad niet in te stemmen met het voorstel.

Feiten

De organisatie van Weir maakt deel uit van het mondiale concern Weir Minerals. Binnen de organisatie in Nederland waarvoor de ondernemingsraad is ingesteld zijn circa 360 personen werkzaam. Binnen Weir bestaat een winstdelingsregeling die bestaat uit een vaste component van 3 procent, te berekenen over het salaris van de individuele medewerker. Verder kent de winstdelingsregeling een variabel deel ten bedrag van maximaal 5 procent van het inkomen van de individuele medewerker, welk deel afhankelijk is van het behaalde resultaat. Het huidige gehanteerde winstdelingssysteem is circa dertig jaar oud. Weir heeft gedurende een zeer lange periode steeds, met uitzondering van 1989, de variabele uitkering tot het maximum van 5 procent uitgekeerd. Op 26 april 2018 heeft Weir een verzoek tot instemming OR met het aanpassen van de winstdelingsregeling bij de ondernemingsraad ingediend. De ondernemingsraad heeft de instemming geweigerd. Weir verzoekt aan haar ex artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden toestemming te verlenen het besluit tot invoering van een winstdelingsregeling, zoals verwoord en geformuleerd in het instemmingsverzoek van 26 april 2018, te nemen.

Oordeel

Als eerste punt om tot afwijzing te komen beroept de ondernemingsraad zich op het verplichte overleg met de vakbonden en de werkgeversorganisatie zoals is voorgeschreven in artikel 2.4 van het eigen handboek van Weir minerals en artikel 9.4 van de cao Metalektro 2016/2018. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de aangehaalde artikelen geen dwingende volgorde van overleg gelezen worden. Uit deze artikelen blijkt dat zowel de vakvereniging als de werkgeversvereniging als de ondernemingsraad een rol heeft in een wijzigingsvoorstel. Met Weir is de kantonrechter van oordeel dat aan haar de vrijheid toekomt om te bepalen met wie zij als eerste in overleg treedt. Indien de door de ondernemingsraad

voorgestelde volgorde zou worden aangehouden zou dat betekenen dat de ondernemer met de vakvereniging een overleg aan het voeren is over een winstdelingsregeling zonder daarover eerst met de ondernemingsraad gesproken te hebben. Dat komt de kantonrechter niet logisch en ook niet gewenst voor. Dit verweer kan dan ook niet tot afwijzing leiden. De ondernemingsraad beroept zich vervolgens erop dat de 5 procent winstdeling al 30 jaar of langer zonder meer wordt uitgekeerd en daarmee een verworven recht geworden is, gelijk te stellen met een arbeidsvoorwaarde. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet gezegd worden dat het 5 procent-gedeelte van de winstuitkering altijd automatisch en zonder enige vorm van toelichting is uitgekeerd. Er is kennelijk wel degelijk op gezette tijden een relatie gemaakt tussen de winstuitkering en de resultaten van het voorafgaande jaar. Dat betekent dat met de medewerkers gecommuniceerd is dat deze 5 procent geen automatisme is en naar het oordeel van de kantonrechter is het daarmee geen afdwingbare arbeidsvoorwaarde geworden. Dat er mogelijk niet ieder jaar opnieuw een verband met de resultaten gelegd is, maakt niet dat het verband daarmee is komen te vervallen. Overwogen wordt daarnaast dat het bovendien een ongewenste situatie zou zijn wanneer de werkgever zo nu en dan geen of een lagere winstdeling toekent teneinde te voorkomen dat de regeling een afdwingbare arbeidsvoorwaarde wordt. Een automatisme zou overigens inhouden dat de 5 procent eveneens wordt uitgekeerd wanneer het slechter is gegaan en waarin er eigenlijk geen recht op de volle uitkering zou bestaan. De ondernemingsraad heeft dit niet aangevoerd en dit blijkt ook nergens uit. Onweersproken is door Weir gesteld dat er alle jaren daadwerkelijk recht op de uitkering van de volle 5 procent bestond. Op grond van vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake van een arbeidsvoorwaarde is. Voor Weir is de toepassing van de Ebita-norm een belangrijk onderdeel van het instemmingsverzoek en de voorgestelde verandering. De ondernemingsraad heeft de toepassing van de Ebita-norm wel besproken maar heeft deze niet als onaanvaardbaar afgewezen. Dit zo zijnde is er weinig verschil tussen de oude en de nieuwe regeling. Er kan worden vastgesteld dat er voor de ondernemingsraad geen redelijke grond is om niet met het voorstel in te stemmen, waarbij doorslaggevend is dat de 5 procent winstuitkering geen arbeidsvoorwaarde is en de toepassing van de Ebita-norm voor de ondernemingsraad niet tot onoverkomelijke bezwaren leidt. Formeel is de weigering van de ondernemingsraad om instemming te verlenen dan ook als onredelijk in de zin van artikel 27 lid 4 van de WOR te kwalificeren. Gelet op het voorgaande zal het verzoek van Weir worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:10045

Zaaknummer: 7061982/OV/18-52 22102018

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: R.J.C. Brouwer en Y.J.P. Janssen

Wetsartikelen: 22a WOR en 27 WOR