

DE KROMME RIJN

Instemmingsrecht ondernemingsraad reikt heel ver

Bonussen: OR mag (bijna) overal over meepraten!

Stel: uw ondernemingsraad ontvangt een instemmingsaanvraag over een nieuw bonussysteem voor het hogere management. Maar over de hoogte van de bonussen wordt niets gezegd. En in de aanvraag staat ook niet op basis van welke criteria de bonussen worden vastgesteld. Als u hiernaar vraagt, krijgt u van de directie te horen dat de OR hierover geen instemmingsrecht heeft. Maar als dat zo is, heeft u eigenlijk niets te zeggen; wat heeft u dan aan dat instemmingsrecht? Dit artikel gaat erover dat het instemmingsrecht wel degelijk ver reikt. Ook laten we zien hoe sterk uw onderhandelingspositie is.

Op grond van artikel 27 WOR heeft uw ondernemingsraad instemmingsrecht over een nieuw bonussysteem of een wijziging van het bestaande systeem. Wel is het inderdaad zo dat u geen instemmingsrecht heeft over de hoogte van individuele bonussen, maar dat is dan ook meteen de enige uitzondering. Verder heeft u instemmingsrecht over alle onderwerpen die met de bonusregeling te maken hebben, zoals:

- Voor wie geldt de regeling en voor wie niet?
- Aan welke criteria/targets moeten medewerkers voldoen om een bonus te krijgen?
- Gaan de mensen echt beter presteren door het vooruitzicht op een bonus?
- Zijn de targets meetbaar en haalbaar?
- Wie bepaalt of iemand een bonus krijgt?
- Welke compensatie krijgen werknemers voor wie de regeling in de nabije toekomst niet meer geldt?
- Hoe wordt omgegaan met tussentijdse wijzigingen van de criteria/targets?

Hierna zullen we al deze onderwerpen één voor één bespreken en aangeven waarop u moet letten bij de beoordeling van een bonusregeling.

Voor wie gaat de bonusregeling gelden en voor wie niet?

De directie moet desgevraagd aangeven voor welke functies de bonusregeling gaat gelden én om hoeveel mensen het gaat, zonder hierbij een beroep te kunnen doen op de privacy van medewerkers. De directie kan een bonusregeling in een later stadium ook op anderen van toepassing verklaren, maar deze mogelijkheid moet dan wel expliciet in de regeling worden opgenomen. Gebeurt dit niet, en wil de directie op een later moment toch ook andere medewerkers onder de regeling laten vallen, dan is dit een instemmingsplichtige wijziging.

Als dit relevant is, moet de directie in de instemmingsaanvraag ook vermelden voor welke functies de regeling niet meer geldt. In die gevallen moet zij duidelijk aangeven op welke manier deze mensen worden 'gecompenseerd'.

Aan welke criteria/targets moeten medewerkers voldoen om een bonus te krijgen?

Een bonus is normaal gesproken altijd gekoppeld aan het behalen van 'targets'. Directies zeggen nogal eens dat onder-



Waar mag de OR over meepraten?

nemingsraden over deze targets (criteria) geen instemmingsrecht hebben, maar dit is onjuist. Stel: in een voorgestelde regeling is een bonus voor een derde gebaseerd op het ondernemingsresultaat, voor een derde op het afdelingsresultaat en voor een derde op persoonlijke targets. Uw directie moet u hierover informeren én u heeft instemmingsrecht over een dergelijke formule.

Gaan de mensen echt beter presteren door het vooruitzicht op een bonus?

Bonussen dienen om mensen te stimuleren om beter te presteren. Vraag daarom wat er beter moet en hoe dit wordt bereikt door mensen een bonus in het vooruitzicht te stellen. Ga ook na of hieraan risico's zijn verbonden. Wat in de ene situatie goed werkt, kan in het andere geval slecht uitpakken. Zo wil een bonus die puur op omzet is gebaseerd, er nog wel eens toe leiden dat te hoge kortingen worden gegeven om een omzettaarget te halen. Maar in ondernemingen die met vaste verkoopprijzen werken, kan een dergelijk bonussysteem goed werken. Verder komt het ook voor dat mensen elkaar gaan tegenwerken om hun eigen

bonus te vergroten. Bekijk daarom of de gestelde targets goed zijn voor de onderneming als geheel en ga na wat de risico's zijn van de voorgestelde criteria.

Zijn de targets meetbaar en haalbaar?

Targets en criteria moeten helder en meetbaar zijn. Zo niet, dan is het risico op willekeur en onvrede aanwezig. Vraag daarom aan de directie hoe zij de targets gaat meten. Verder moeten mensen persoonlijke targets daadwerkelijk kunnen halen. Dit betekent niet alleen dat de lat niet te hoog moet liggen, maar ook dat zij de 'tools' moeten hebben om de targets te halen, zoals de nodige verantwoordelijkheden en bevoegdheden, tijd en ondersteuning. Targets die te hoog gegrepen zijn, ontmoedigen mensen en hebben hierdoor een negatieve invloed op hun gedrag. Vraag dan ook aan uw directie in welke mate de gestelde targets hoger liggen dan het huidige prestatieniveau.

Wie bepaalt of een werknemer een bonus krijgt?

Soms wordt een bonus toegekend op basis van een beoordeling door een leidinggevende, zonder dat er sprake is van meetbare criteria. Het risico van willekeur is dan aanwezig. Mochten bonussen toch op basis van dergelijke beoordelingen worden toegekend, dan zullen de leidinggevenden regelmatig functionerings- en beoordelingsgesprekken moeten voeren, zullen zij hierin getraind moeten worden en zal er een gedegen personeelsdossier moeten zijn. Vraag of dit alles goed is geregeld.

Hoeveel kost de bonusregeling de onderneming op jaarbasis?

Het is uiteraard van belang om te weten in welke mate de bonussen uw onderneming geld kosten. Vraag naar de kosten van de

regeling in het lopende boekjaar, maar ook naar de mogelijke toekomstige kosten.

Hoe wordt omgegaan met tussentijdse wijzigingen van criteria/targets?

Targets kunnen van jaar tot jaar verschillen. De directie kan in de instemmingsaanvraag aangeven dat zij op dit punt alle vrijheid wil behouden. Als u daarmee zonder meer akkoord gaat, verliest u op termijn het zicht op het bonusbeleid. U kent dan de targets niet meer. Spreek daarom met uw directie af dat u jaarlijks wordt geïnformeerd over de voorgenomen aanpassingen. U kunt dan onderling bepalen of u hiervoor wel of geen instemmingsaanvraag claimt. Als de directie niet aangeeft dat zij die vrijheid wil hebben, heeft zij die ook niet. Dan zijn tussentijdse wijzigingen gewoon instemmingsplichtig.

Recht op informatie

Op alle genoemde onderwerpen is het informatierecht van toepassing. Dit geldt ook voor de hoogte van de bonussen, ook al heeft u hierover geen instemmingsrecht. Het is wel van belang dat u concreet om informatie vraagt. U kunt namelijk niet op grond van een gebrek aan informatie uw instemming othouden, als u nooit om deze informatie heeft gevraagd.

Instemming geven of weigeren

Uiteindelijk moet u als OR een oordeel vellen over de voorgestelde bonusregeling. U zult dan moeten beslissen of u wel of niet instemt met het voorgenomen directiebesluit. Daarbij kunt u alle zaken die in dit artikel zijn genoemd, laten meewegen. Kunt u zich vinden in de regeling, dan kunt u gewoon instemmen. Ook kan het gebeuren dat de OR wijzigingen voorstelt. Als u met goede argumenten komt, is de kans groot dat de

directie hiermee akkoord gaat en de regeling aanpast.

Vindt u dat het besluit aan alle kanten ramelt, gaat de directie niet akkoord met uw voorgestelde wijzigingen (bijvoorbeeld dat in de regeling wordt opgenomen dat de directie u jaarlijks informeert over de wijzigingen van de targets) en/of beschikt u over onvoldoende informatie om de regeling te kunnen beoordelen, dan kunt u ervoor kiezen om niet met het voorgenomen besluit in te stemmen. De directie mag het besluit dan in principe niet uitvoeren. Wel kan hij naar de rechter stappen, waar hij moet aantonen dat u fout zit. De rechter zal hem echter alleen gelijk geven als uw weigering echt onredelijk en niet onderbouwd is én als de directie een zwaarwegend belang heeft om het besluit toch te nemen.

Sterke positie OR

Bij de invoering/wijziging van een bonusregeling heeft uw OR wel degelijk een flinke vinger in de pap. Want als u niet instemt, gaat het 'feest' in principe niet door, mits u uw eventuele weigering goed kunt onderbouwen.

Dit maakt dat u in de onderhandelingen met de bestuurder over zijn voorgenomen besluit, een sterke positie heeft. Het feit immers dat u uw instemming kunt weigeren, maakt dat uw directie veel eerder concessies zal doen dan in een adviesprocedure (conform artikel 25 WOR), waarin u moet aantonen dat de bestuurder fout zit.

Op www.dekrommerijn.nl vindt u een stappenplan, waarin precies staat beschreven welke fasen u moet doorlopen tijdens de behandeling van een instemmingsaanvraag en welke juridische voetangels en klemmen u moet omzeilen.