



# Loonpolitiek 2.0

**Jaap van Slooten**

11 september 2014- concept 9/9



## *Inleiding: wat is loonpolitiek?*

- **Loonpolitiek is een term voor het beleid van geleide loonvorming tussen 1945 en 1982**
- **Deze is na veel kritiek van de sociale partners tot een minimum beperkt**
- **Vanaf +/- 2000 is er weer een aanzwellend overheidsbeleid om de loonvorming te beheersen**
- **Mijn definitie van loonpolitiek of –beleid voor vandaag is betrokkenheid van de overheid bij de arbeidsvoorwaardenvorming in de marktsector**



## *Welke van onderstaande regelingen omschrijft het beste het huidige loonbeleid?*

- “[...] kan, hetzij op verzoek van organisaties van werkgevers en werknemers, hetzij ambtshalve, regelingen van en in verband met de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van werknemers bindend vaststellen. Deze regelingen hebben dezelfde rechtskracht als krachtens de Wet AVV.”

of:

- “[...] kan, indien naar [ ] oordeel een zich plotseling voordoende noodsituatie van de nationale economie, veroorzaakt door één of meer schoksgewijze optredende externe factoren, het nemen van maatregelen ten aanzien van het peil van de loonkosten vereist, algemene regelen vaststellen betreffende lonen en andere op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden.”



## *Programma*

- 1. De loonpolitiek tot 1982**
- 2. Hoofdlijnen van loonpolitiek 2.0**
- 3. Juridisch instrumentarium van loonpolitiek 2.0**
- 4. Welke voorwaarden en beperkingen gelden er?**



## *Geleide loonpolitiek 1945 - 1982*

- **1945-1970: cao trad pas in werking indien het College van Rijksbemiddelaars deze goedkeurde (art. 12 BBA)**
- **Alleen standaard cao's werden goedgekeurd**
- **Er golden aanwijzingen van de Minister over het maximum of juist het minimum aan loonsverhoging**
- **1966: De wet minimumloon en minimumvakantiebijslag: ook loonpolitiek**



## *Geleide loonpolitiek 1945 – 1982 (2)*

- Na een tussenfase volgde in 1970 de Wet op de loonvorming met:
  - de bindende loonregeling
  - onverbindendverklaring van de cao indien het sociaal-economisch belang dat vereist
  - de loonmaatregel
- 1974-1984: Bonden dienen klachten in bij ILO/
- Comité van Deskundigen noemt 4 voorwaarden voor loonpolitiek (zie later)
- 1979/1980: wetten die buiten cao en hoger (niet-cao) personeel konden treffen
- 1987 nieuw art. 10 Wlv (“noodsituatie”) op basis van de 4 voorwaarden
- WAGGS is in strijd met ILO verdrag geoordeeld/bleef nog tot 1995 gelden.



## *Samenvatting*

- geleide loonpolitiek had louter sociaal-economische achtergrond
- kon in voor- en nadeel van werknemers zijn
- was hoofdzakelijk beperkt tot cao-personeel
- werd sterk beperkt na aanhoudende kritiek van sociale partners (met name bonden) wegens strijd met de vakverenigingsvrijheid en het recht op collectief onderhandelen





## *Tussen loonpolitiek 1.0 en 2.0 in*

Minister **Balkenende**: Wij hebben gezegd voor de publieke sector de norm van 130% te zullen hanteren. Er is geen reden om te bepalen dat er niets meer mag gebeuren. Wij hebben namelijk de spelregels vastgesteld.

Wat de semi-publieke sector betreft merk ik op dat u natuurlijk een aardig voorstel doet, maar ik wijs erop dat de verschillende sectoren met complexe kwesties te maken kunnen krijgen. Voor het moratorium zou je een soort machtigingswet moeten opstellen. Je zou dan als het ware geleide loonpolitiek moeten voeren en hier moeten bepalen dat er in de semi-publieke sector niets meer mag gebeuren op het gebied van de salarissen. Ik meen dat wij zoiets niet zouden moeten willen.





## *Loonpolitiek 2.0 (1/2)*

### **Financiële sector:**

- **Wetsvoorstel Beloning financiële ondernemingen (Wbfo)**
- **Wet bonusverbod staatgesteunde ondernemingen**
- **Regeling beheerst beloningsbeleid (RBB)**
- **CRD III/IV/ AIMFD**

### **(semi-)publieke sector**

- **Wet normering topinkomens I, II en III (WNT)**
- **Andere sectorale codes, waaronder pensioenfondsen & anbi's**
- **Ministerieel beleid beloning bestuurders in staatsdeelnemingen**



## *Loonpolitiek 2.0 (2/2)*

### **Belastingwetgeving:**

- **Wet wijziging Witteveen kader 2015**
- **Kunduz- of crisisheffing**
- **Wet belasting excessieve beloning**

### **Beloning bestuurders**

- **Code Corporate governance**
- **Bepalingen Boek 2 BW, m.n. 2:135 BW: bezoldigingsbeleid, clawback, standpuntbepalingsrecht OR**
- **Wet Harrewijn**



## *Loonpolitiek 2.0 - tendensen*

- van soft law, naar formele wetgeving
- van openbaarmaking, naar boete, nietigheid en claw back
- van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (<1000 mensen), naar alle werknemers boven een ton (>145.000 mensen).  
*Terzijde: is de cap van € 75.000 in de Wwz loonpolitiek?*
- van de focus op aandelen of ontslagvergoedingen naar het vaste salaris
- van een beperkt loonbegrip, naar een alles omvattend loonbegrip
- van werknemers naar iedereen die “onder verantwoordelijkheid van de onderneming werkt”(Wbfo)



## *Hoe werkt de loonpolitiek door in het contract?*

- **dwingende wet (Wbfo & WNT). Sanctie is nietigheid.**  
**Kan één der partijen verandering afdwingen? Slecht voor werknemer**
- **fiscale maatregelen (i): werkgever wordt aangeslagen, maar kan dit niet verhalen op werknemer (Kunduz, Wet exc. bel., Wet bankbelasting)**
- **fiscale maatregelen (ii): pensioenregeling dreigt onzuiver te worden: bal ligt bij werknemer (Wet aanpassing Witteveenkader)**
- **regeling richt zich alleen tot werkgever en werkt niet direct door (RBB). De derde (toezichthouder/belegger) is stok achter de deur**
- **Regeling geeft werkgever ruimte om te kiezen wie hij wat geeft (1:121 lid 2 Wbfo en de werkkostenregeling)**
- **publicatie: naming and shaming**



## *Motieven voor loonpolitiek*

- **Financiële sector: vertrouwen in financiële sector, bescherming consument en beperken van risico's**
- **Codes: waarborgen van maatschappelijk draagvlak**
- **WNT: een evenwichtige, maatschappelijk verantwoorde en niet exorbitante beloning**
- **WOR: bevorderen van goede verhoudingen tussen verschillende groepen werknemers in de onderneming**
- **Fiscale maatregelen: sterkste schouders sterkste lasten laten dragen/ bezuinigen/tegengaan van ongewenste beloning**
- **Nivellering?**
- **UvA-onderzoek: “de arbeidsovereenkomst als drager van publieke belangen”**



## *De Wbfo-enkele highlights*

-vaste beloning: "het deel van de totale beloning dat bestaat uit onvoorwaardelijke financiële of niet-financiële voordelen zoals uitgewerkt in het beloningsbeleid van de onderneming of in overeenkomsten ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden voor de onderneming." (1:111)

-alles wat geen vast beloning is, is variabele beloning

-Variabele beloning mag maar 20% van de vaste beloning zijn (1:121) en moet in een aantal gevallen worden teruggevorderd.

Vragen:

- Is een vaste, tijdelijke toeslag vast of variabel?
- Is een ontslagvergoeding die niet op c=1 of op art 7:673 BW Ontw. is gebaseerd vast of variabel?
- Is een hardship allowance ter discretie van de werkgever vast of variabel?
- Wanneer is er sprake van vertrek op initiatief van de werknemer, waardoor werknemer geen recht heeft op vertrekvergoeding (1:125?)





## ***Clawback; art. 2:135 leden 6 en 8 en art. 126 en 127 Wbfo***

2:135 lid 6 BW: “Het orgaan (...) is bevoegd de hoogte van een bonus aan te passen tot een passende hoogte indien uitkering van de bonus naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.” [vertrekvergoeding kan hieronder vallen]

Lid 8. “De vennootschap is bevoegd een bonus geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de bonus ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de bonus afhankelijk was gesteld.”

Wbfo: de werkgever is verplicht deze rechten te gebruiken indien de werknemer:

- a. Niet voldoet aan passende normen inzake bekwaamheden en correct gedrag (tuchtrecht!)
- b. verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd



## *Loonpolitiek en internationale normen*

Vakverenigingsvrijheid en recht op collectief onderhandelen

Eigendomsrecht

Ondernemersvrijheid (Parkwoordarrest HvJ EU)

Vrijheid van diensten



## *Het recht op collectief onderhandelen*

- Het recht op collectief onderhandelen: ESH, EVRM, ILO verdragen, Handvest
  - Uitgangspunt: het recht voor werkgever en werknemer in zowel private als (semi-)publieke sector om **vrij van overheidsinvloed** over collectieve arbeidsvoorwaarden te onderhandelen, waarbij in artikel 6 ESH expliciet afzonderlijk de “beloning” is vermeld
  - Doel van nationale regelgeving m.b.t. collectieve onderhandelingen: bevorderen en aanmoedigen van vrijwillige onderhandelingen
  - Sterke verbondenheid met het recht op staking en het recht op vakbondsvrijheid
- Inbreuk op het recht van collectief handelen is slechts bij uitzondering toelaatbaar (Bij wet voorzien, noodzakelijk in een democratische samenleving, in het belang van de nationale veiligheid, e.d.)
- Of krachtens ILO: op grond van bijzondere omstandigheden, maatregel van tijdelijke aard, e.d.
- Meeste bronnen zijn direct afdwingbaar
- Zie Vzngr. Den Haag 11 jan. 2013 (NVZD/Staat): een gemiste kans!



## *Het recht op ongestoord genot van eigendom*

- Artikel 1 Eerste Protocol EVRM
  - Ruim eigendomsbegrip: (i) zakelijke rechten, (ii) economische belangen en rechten die een bepaalde vermogenswaarde vertegenwoordigen en (iii) *certain rights and interest constituting assets*
  - Een gerechtvaardigde inbreuk op het eigendomsrecht is slechts toegestaan, indien:
    - De inmenging bij wet is voorzien;
      - Grondslag in wet in materiële zin
      - Voorzienbaar: rechtszekerheidsbeginsel en verbod van willekeur
    - De inmenging een gerechtvaardigd algemeen belang dient; en
    - De *fair balance*- (ook wel proportionaliteits)toets wordt doorstaan: er moet een evenwicht bestaan tussen het algemeen belang dat met de inmenging wordt gediend en het recht op ongestoord genot van eigendom: *excessive burden*
      - Toets van evenredigheid tussen doel en middel: de maatregel mag niet disproportioneel zijn;
      - Het nadeel dat in een individueel geval wordt ondervonden mag niet buitensporig zijn



## *Wetgever kent het probleem...*

- Commissie Dijkstal: *“In theorie is het denkbaar, dat de totstandbrenging van een wettelijke norm (...) van topinkomens (...) aanleiding zou kunnen zijn om zich te verenigen in vakverenigingen in de formele zin des woords om vervolgens collectieve contracten voor bepaalde topinkomens na te streven. Als dat zou gebeuren zou een wettelijke norm (...) inderdaad in strijd zijn met de vakverenigingsvrijheid en de collectieve onderhandelingsvrijheid.”*
- Driekwart dwingend recht WNT (Commissie Dijkstal): *“de bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing wanneer de inkomens bedoeld in deze wet, berusten op een collectieve arbeidsovereenkomst.”*
- Wetgever in *Kamerstukken I 2011/12, F, p. 16*: *“De loonvorming van functionarissen is in principe een zaak van de sociale partners. (...) (...) Normering van de bezoldiging van alle functionarissen binnen de publieke en semipublieke sector is daarbij niet proportioneel. Dan dient de loonvorming door de sociale partners de voorrang te krijgen.”*
- MvT Wbfo: *“Zoals hierboven aangegeven acht het kabinet de invoering van deze voorgestelde wettelijke maatregelen, en meer in bijzonder van de regels opgenomen in de afdelingen 1.7.4 tot en met 1.7.7, binnen Nederland gewenst ter bescherming van een publiek belang, namelijk bescherming van de consument. Betere maatregelen die hetzelfde doel bereiken zijn niet denkbaar.”*
- MvT Wbfo: *“Sociale partners hebben aangegeven van mening te zijn dat het bonusplafond een beperking van de vrijheid om collectief te onderhandelen betekent. (...) Materieel is de beperking van de onderhandelingsvrijheid bovendien beperkt omdat thans in veel cao's de hoogste haalbare variabele beloning niet hoger is dan 20%.”*



## *De medezeggenschapsknoop*

- Enerzijds mag OR veel weten en meepraten: 31 d-e Wor, 2:135 BW, verplicht jaarlijks beloningsgesprek (Asscher in brief d.d. maart 2014)
- Anderzijds is instemming over beloning aan de top taboe en werkt art. 27 lid 1 sub c Wor zeer imperfect
  - Rechtspraak is terughoudend na Unilever & KPN
  - Uitzondering voor primaire arbeidsvoorwaarden verwarrend
  - Er is daardoor een gat in de medezeggenschap
  - Bij introductie beleid ogv Wbfo mogelijk anders?





## *conclusies*

- **Er is weer sprake van loonpolitiek (is het ooit weggeweest?)**
- **Motieven zijn anders, de impact ook**
- **Waarschijnlijk in toenemende mate in strijd met diverse internationale verdragen en regels**
- **Inperking contractsvrijheid gaat vroeg of laat knellen**
- **Nieuwe loonpolitiek leidt tot aantasting traditionele waarden arbeidsrecht**



## *Adviezen aan de betrokkenen*

- **Wetgever:** coördineer meer, negeer de mensenrechten en de impact op het contract niet. Repareer het medezeggenschapsgat
- **Werkgevers:** zoek de randen op en schakel rechter of arbiter in
- **Werknemers:** richt een bond op
- **Ondernemingsraden:** gebruik het informatierecht en claim het instemmingsrecht
- **Vakbonden:** eens is uw achterban aan de beurt!