

# Breng personele gevolgen reorganisatie in kaart!

Een voorgenomen reorganisatiebesluit moet volgens de Wet op de ondernemingsraden voldoen aan diverse eisen voordat het wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad. Een van die eisen is dat het een overzicht moet omvatten van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de in de onderneming werkzame werknemers zal hebben, en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. In de praktijk gaat het vaak mis bij de naleving hiervan, zo blijkt uit recente rechtspraak van de Ondernemingskamer.

**O**p grond van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) dient de ondernemer schriftelijk advies te vragen aan de ondernemingsraad (OR) over de aldaar genoemde voorgenomen besluiten. Wat betreft de inhoud van het voorgenomen besluit moet de ondernemer bij zijn adviesaanvraag een overzicht verstrekken van (a) de motieven voor het besluit, (b) de gevolgen die het te nemen besluit naar verwachting voor de medewerkers van de onderneming zal hebben, en (c) de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen, zoals een sociaal plan (art. 25 lid 3 WOR). Dit leidt ertoe dat het voorgenomen besluit een uitgewerkt plan moet zijn. Alleen dan kan de ondernemer het overzicht van de te verwachten gevolgen verstrekken.

## Motieven

De motiveringseis is een belangrijke eis, naast de informatieverstrekking (op grond van art. 31a WOR). Overigens blijkt uit de rechtspraak dat het in beginsel niet aan de ondernemer, maar aan de OR is om te bepalen welke informatie nodig is om tot een verantwoord advies te kunnen komen, tenzij de ondernemer op terechtgronden kan motiveren dat de door de OR opgevraagde informatie niet noodzakelijk is voor het geven van advies. De ondernemer kan zich echter niet verschuilen achter de stelling dat hij bepaalde informatie niet in zijn bezit heeft. Zeker niet, als het gaat om voor de hand liggende informatie die hij kan opvragen bij bijvoorbeeld een overnemende partij. Hij dient deze informatie dan op te vragen.

Met betrekking tot de motivering kan de ondernemer zich er niet achter verschuilen dat in concernverband besluiten in de regel op een hoger niveau zijn geïnitieerd. De ondernemer moet steeds het concernbelang afwegen tegen het belang van de onderneming, zoals de Ondernemingskamer aangaf in de uitspraak van 9 juli 2013 inzake Watts Industries.

## Personele gevolgen

Wat wordt nu precies verstaan onder personele gevolgen? Hierbij gaat het om de gevolgen die bij de uitvoering van het voorgenomen besluit verwacht worden, en de aard en omvang van die gevolgen. Daarbij kan gedacht worden aan het aantal arbeidsplaatsen, de arbeidsinhoud (functie), arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en arbeidsverhoudingen. Deze gevolgen, die veelal arbeidsrechtelijk van aard zijn, zullen doorgaans in een sociaal plan worden geregeld.

## Te treffen maatregelen

Ook de maatregelen die men wil treffen om die gevolgen op te vangen kan men in het sociaal plan vinden. Op zichzelf is het opstellen van een sociaal plan, doorgaans overeengekomen met de vakorganisaties, niet verplicht, maar dat geldt niet voor het treffen van maatregelen die tegemoetkomen aan de schade die de werknemer lijdt. Het is echter wel raadzaam om een sociaal plan met de vakorganisaties overeen te komen aangezien een rechter over het algemeen hier niet van zal afwijken.

Als de ondernemer met de vakorganisaties in onderhandeling is over een sociaal plan, zal bij de adviesaanvraag aan de OR dit plan in hoofdlijnen duidelijk moeten zijn. De OR kan dan namelijk in zijn advies rekening houden met het plan. Ook heeft de OR de bevoegdheid advies uit te brengen over het (concept) sociaal plan. Overigens als er geen met de vakbonden afgestemd sociaal plan is, maakt dit het voorgenomen besluit niet per definitie kennelijk onredelijk. De OR kan dan niet volstaan met het standpunt dat alsnog met de vakbonden overeenstemming moet worden bereikt, maar zal concreet zijn bezwaren tegen de inhoud van het (eenzijdig vastgestelde) sociaal plan moeten benoemen. Overigens zal de OR die van mening is dat een met de vakorganisaties overeengekomen sociaal plan onvoldoende is,

niet snel in het gelijk worden gesteld in een procedure bij de Ondernemingskamer.

### Jurisprudentie

Onlangs heeft de Ondernemingskamer uitspraak gedaan in een aantal zaken waar onder meer de personele gevolgen van een adviesaanvraag tot reorganisatie en centraal stonden. ik bespreek kort enkele hoofdpunten.

#### *AkzoNobel Functional Chemicals*

Op 12 mei 2014 deed de Ondernemingskamer uitspraak in de zaak die de OR van bij AkzoNobel Functional Chemicals (ANFC) had aangespannen. Om de winstgevendheid van het AkzoNobel Concern op peil te brengen, had ANFC de OR op 29 augustus 2013 geïnformeerd over plannen om de productie in Deventer gefaseerd te beëindigen. Ondanks negatief advies van de OR heeft de bestuurder het besluit tot sluiting genomen. De OR stelde zich op het standpunt dat het besluit onvoldoende was gemotiveerd, de noodzaak tot sluiting ontbrak en dat de personele gevolgen onzeker waren. In het (voorgenomen) besluit was sprake van drie groepen werknemers. Voor de eerste groep werknemers die in 2014 boventallig werden zou het Mobiliteitsplan gelden. Voor de periode na 2014 was nog geen sociaal plan overeengekomen. Op de tweede groep werknemers, die zouden worden ontslagen tussen 1 januari 2015 en 1 juli 2015, zou het op dat moment geldende wettelijke regime worden toegepast. Na 1 juli 2015, als naar verwachting het ontslagrecht zou zijn gewijzigd, zouden de dan geldende regels ingevolge het (voorgenomen) besluit worden toegepast op de derde groep werknemers. De OR achtte dit uit het oogpunt van rechtsgelijkheid onaanvaardbaar.

De Ondernemingskamer oordeelde dat artikel 25 lid 3 WOR (verstrekken van de gevolgen en de in dat kader genomen maatregelen) er onder meer toe strekt duidelijkheid te verschaffen over de voorgenomen maatregelen. De adviesaanvraag, waarin was vermeld dat de maatschappelijke ontwikkelingen na 2014 'ertoe kunnen leiden dat' ontslagrecht en WW worden gewijzigd en dat Akzo Nobel Nederland 'die aanpassingen (zal) volgen en verwerken' in het Mobiliteitsplan, was volgens de Ondernemingskamer onvoldoende duidelijk, gelet op de onzekerheden in die omschrijving en het gebrek aan uitwerking van de wijze van verwerking van toekomstige wetgeving. ANFC heeft betoogd dat zij heeft gestreefd naar een sociaal plan dat de gehele reorganisatie in Deventer zou omvatten, voor de periode van 2014 tot en met 2016. In de onderhandelingen met de vakorganisaties is een sociaal plan voorgesteld dat substantieel meer bood dan de wettelijke regelingen die – naar verwachting – na 2014 van kracht zullen zijn. ANFC is steeds bereid geweest de voorzieningen van het aangeboden plan te treffen voor de werknemers die in 2015 en 2016 als gevolg van het besluit boventallig zouden worden. ANFC heeft echter, met het oog op de onderhandelingspositie van Akzo Nobel Nederland in de onderhandelingen met de vakorganisaties, en in het licht van de komende wetgeving, niet eenzijdig een sociaal



Foto: Shutterstock

### **Breng bij een voorgenomen reorganisatiebesluit de personele gevolgen goed in kaart.**

plan voor de periode 2015-2016 voor de productielocatie te Deventer willen afkondigen. Dit is volgens de Ondernemingskamer niet onbegrijpelijk, maar rechtvaardigt niet dat ANFC de OR in onzekerheid heeft gelaten over dit onderdeel van de adviesaanvraag, en dat dus ook niet als geheel heeft kunnen beoordelen, door niet alle voorgenomen maatregelen in de adviesaanvraag te betrekken. Die gang van zaken doet afbreuk aan de strekking van het wettelijke adviesrecht van de OR. Omdat inmiddels wel een sociaal plan was gesloten, wees de Ondernemingskamer de door de OR gevorderde voorziening af.

#### *Sappi Nijmegen*

Een andere relevante uitspraak dateert van 15 mei 2014. De Europese divisie van Sappi (SFPE), producent en distributeur van papier, overwoog de productie van papier te concentreren in België. De bestuurder van Sappi Nijmegen vroeg aan de OR advies over de voorgenomen productieverplaatsing, maar niet over de daarmee verband houdende sluiting en/of verkoop van de fabriek in Nijmegen. De OR adviseerde negatief over de voorgenomen sluiting van de fabriek, onder meer omdat er geen duidelijkheid was gegeven over de sociale gevolgen. Ondertussen was een potentiële koper AIAC in beeld gekomen. De bestuurder van Sappi weigerde met deze potentiële partij gesprekken te voeren, zolang en indien de OR overwoog tegen het sluitingsbesluit in beroep te gaan bij de Ondernemingskamer. Uiteindelijk zijn toch gesprekken gevoerd en is een Letter of Intent tot stand gekomen tussen AIAC en Sappi. De OR en COR stelden zich op het standpunt dat het be-

sluit om over te gaan tot sluiting van de fabriek in Nijmegen onredelijk was, waarbij voornamelijk kritiek werd geuit op de wijze waarop Sappi de onduidelijkheid over de sociale gevolgen en het aflopen van het sociaal plan per 1 april 2014 als hefboom heeft gebruikt in de besluitvorming in het medezeggenschapstraject. De Ondernemingskamer volgde het standpunt van de OR dat Sappi met haar voornemen om de productie van Nijmegen naar België te verplaatsen, de facto tevens de beslissing heeft genomen om de fabriek in Nijmegen te sluiten indien niet tot verkoop daarvan werd (of kon worden) gekomen. Ook al was overeengekomen dat ter zake van die sluiting of verkoop eveneens aan de OR advies zou worden gevraagd, doet dit niet af aan het feit dat die sluiting of verkoop feitelijk het gevolg zou zijn van de verplaatsing en stopzetting van de productie in Nijmegen. Sappi had dus, tegelijk met haar adviesaanvraag een overzicht moeten verstrekken van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de in de onderneming werkzame personen zou hebben en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen (art. 25 lid 3 WOR). Dit laatste heeft Sappi echter nagelaten. In de adviesaanvraag is slechts vermeld dat het dienstverband met boventallig verklaarde medewerkers (ingeval van een sluiting circa 200 personen) zou worden beëindigd, mogelijk in de vorm van een collectief ontslag. Daarmee was niet voldaan aan deze wettelijke verplichting.

De Ondernemingskamer rekent dit Sappi zwaar aan. Anders dan Sappi heeft gesteld, valt 'in overleg treden' of 'onderhandelen' niet aan te merken als een 'voorgenomen maatregel' naar aanleiding van een verwachte boventalligverklaring. Daaraan doet niet af dat Sappi niet gehouden was dergelijke maatregelen in overeenstemming met de OR vast te stellen en dat dat voorbehouden was aan de vakorganisaties; het adviesrecht van de OR strekt zich (wél) nadrukkelijk mede tot (de inhoud van) die maatregelen uit. Ook valt niet in te zien dat Sappi niet zou hebben kunnen toezeggen het (bestaande) sociaal plan toe te passen, uitsluitend voor de medewerkers van 'Nijmegen', bij de eventuele sluiting, verkoop of overname van de Nijmeegse fabriek als gevolg van de toen voorgenomen productieverplaatsing. Het door Sappi aan de OR gedane voorstel om de verlenging van het sociaal plan 'uit te ruilen' tegen het beroepsrecht van de OR voldeed daar niet aan. Het was dan ook begrijpelijk dat de OR zich onder druk gezet voelde en Sappi verweet (het aflopen van) het sociaal plan als hefboom in het medezeggenschapstraject te hebben gebruikt. Het voorgaande maakte het besluit onredelijk. De verzochte voorziening werd evenwel niet getroffen, omdat Sappi inmiddels (alsnog) had toegezegd het sociaal plan toe te passen op alle gevallen waarin een medewerker boventallig zou worden verklaard als gevolg van het onderhavige besluit tot productieverplaatsing.

*Honeywell*  
Tot slot is op 9 september 2014 nog een andere relevante uitspraak gewezen in de zaak Honeywell. De sim-

**Wet:** art. 25 WOR

**Jurisprudentie:** Hof Amsterdam 12-05-2014, nr. 200.142.333/01 OK (ECLI:NL:GHAMS:2014:1978); Hof Amsterdam 15-05-2014, nr. 200.144.123/01 OK (ECLI:NL:GHAMS:2014:1979); Hof Amsterdam 9-09-2014, nr. 200.149.122 OK (ECLI:NL:GHAMS:2014:3890); Hof Amsterdam 9-07-2013, nr. 200.125.814/01 OK (ECLI:NL:GHAMS:2013:2336); Hof Amsterdam 23-10-1997 (ROR 1997/21); Hof Amsterdam 16-03-2000 (ROR 2000 nr. 3)

**Bron:** Mr. F.W.H. Vink en Dr. R.H. van het Kaar, Inzicht in de ondernemingsraad, editie 2015

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via [www.loonzaken.nl](http://www.loonzaken.nl)

## Aandachtspunten werkgever

1. **Neem in de adviesaanvraag niet alleen op wat de motieven zijn voor het voorgenomen besluit maar besteed ook uitgebreid aandacht aan de diensgevolge te verwachten personele gevolgen, en de naar aanleiding daarvan te treffen maatregelen. Vermijdt daarbij vaagheden en wees dus zo concreet en volledig mogelijk.**
2. **Stel zo mogelijk (zeker bij collectief ontslag) in overleg met de vakorganisaties een (concept) sociaal plan op en leg dit in het kader van het adviestraject voor aan de OR.**
3. **Behandel vragen van de OR in dit kader ook serieus en geef een zo volledig mogelijk beeld en antwoord.**

pele verwijzing door de ondernemer in die zaak naar 'standard practice' (inclusief de verzekering dat hij zich aan de wet zou houden en een passende regeling zou aanbieden) werd door de Ondernemingskamer als onvoldoende gezien om daarmee de personele gevolgen van een voorgenomen reorganisatiebesluit te onderbouwen. Er werd tijdens de adviesprocedure ook geen enkele informatie verschaft over deze standard practice. Honeywell had in de adviesaanvraag, en zeker nadat de OR daaromtrent schriftelijke vragen had gesteld respectievelijk nadat de OR ook in het advies aandacht voor het ontbreken van een regeling van de personele gevolgen vroeg, schriftelijk helderheid moeten verschaffen over wat die inhoud was. Nu sprake was van een ernstige tekortkoming, werd het besluit door de Ondernemingskamer ingetrokken.

### Conclusie

In het kader van een adviestraject op grond van art. 25 WOR is het van essentieel belang dat het voorgenomen besluit voldoet aan alle formele vereisten die de wet daaraan verbindt. Dit betekent dat dit voorgenomen besluit een zo volledig mogelijk overzicht dient te omvatten van niet alleen onderliggende motieven, maar ook van de gevolgen daarvan voor de in de onderneming werkzame werknemers en de in dat kader te treffen maatregelen. Doet de ondernemer dat niet of niet volledig, dan is de kans groot dat de OK het voorgenomen besluit als kennelijk onredelijk zal aanmerken, waarna het zal worden ingetrokken. Hij is echter niet verplicht om een sociaal plan op te stellen, als de te treffen maatregelen maar in kaart worden gebracht. Bij een collectief ontslag is een sociaal plan met akkoord van de vakorganisaties echter wel aan te raden. In een gerechtelijke procedure zal namelijk niet snel worden afgeweken van een dergelijk sociaal plan. ■

**mr. M. Rodríguez Escudero**, *De Clercq Advocaten Notarissen*, [www.declercq.com/](http://www.declercq.com/)