

RECHTSPRAAK

# Ondernemingsraad Global Technology Services/IBM Nederland

## ***Artikel 25 lid 3 WOR dwingt niet tot opstellen sociaal plan. Verwijzing naar algemene procedure in personeelshandboek volstaat***

Aan de ondernemingsraad heeft IBM het voorgenomen besluit tot reorganisatie voorgelegd ter advies. Uiteindelijk heeft de ondernemingsraad negatief geadviseerd. In zijn advies geeft de ondernemingsraad aan dat niet is voldaan aan artikel 25 lid 3 WOR (personele gevolgen). Hoewel IBM herhaaldelijk naar hoofdstuk 18 van het personeelshandboek heeft verwezen (waarin de algemene procedure bij boventalligheid wordt beschreven), wenst de ondernemingsraad een plan inzake mogelijk ontslag en een op deze reorganisatie toegespitste sociale paragraaf.

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. In de kern komt het standpunt van de ondernemingsraad erop neer dat IBM in strijd met artikel 25 lid 3 WOR niet, althans onvoldoende is ingegaan op de gevolgen van het besluit voor de werknemers die gedwongen ontslagen zullen worden. De Ondernemingskamer verwerpt dit standpunt. IBM heeft in haar adviesaanvraag de personele gevolgen en de naar aanleiding van die gevolgen te nemen maatregelen aldus toegelicht dat één werknemer zal overstappen naar IGA Benelux, dat van de overige (17) werknemers de functie verdwijnt en dat voor hen een herplaatsingstraject wordt gestart. Dit proces is beschreven in de adviesaanvraag onder verwijzing naar hoofdstuk 18 van de personeelsgids. Uit de stellingen van de ondernemingsraad blijkt dat de ondernemingsraad bekend is met dit herplaatsingstraject en voorts dat hem voldoende duidelijk was dat voor de werknemers voor wie geen passende functie binnen of buiten IBM gevonden zou worden, gedwongen ontslag zou volgen zonder nadere (financiële) vertrekregeling. Dit laatste blijkt ook uit het aandringen van de ondernemingsraad op een dergelijke vertrekregeling. Daarmee kan niet gezegd worden dat IBM geen of onvoldoende overzicht heeft gegeven van de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen. Het ontbreken van nadere maatregelen, bijvoorbeeld in de vorm van een (financiële) vertrekregeling, indien na afloop van het herplaatsingstraject (toch) gedwongen ontslag volgt, leidt niet zonder meer tot het oordeel dat IBM niet in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Anders dan de ondernemingsraad stelt, blijkt evenmin uit de wetsgeschiedenis of de jurisprudentie van de Ondernemingskamer over artikel 25 lid 3 WOR dat sprake is van een verplichting tot het opstellen van een sociaal plan waarvan dergelijke nadere maatregelen deel uitmaken. De ondernemer dient een overzicht te geven van de personele gevolgen van het

besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen. De enkele omstandigheid dat IBM en de ondernemingsraad van mening verschillen over de noodzaak of wenselijkheid van een regeling in geval van gedwongen ontslag, is daartoe in ieder geval ontoereikend.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 28-01-2013

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2013:BZ4558

**Zaaknummer:** 200.111.426 /01

**Rechters:** A.C. Faber, G.C. Makink, M.P. Nieuwe Weme, G. Izeboud en M.N. Hoogendoorn

**Advocaten:** C. Nekeman, E.J. Henrichs en F.W. van Herk

**Wetsartikelen:** 25 WOR