

RECHTSPRAAK

Ondernemingsraad van de Open Universiteit/Open Universiteit

Afspiegelen over nieuw op te richten organisatie-eenheid van de Open Universiteit in plaats van de hele instelling is geen onredelijk besluit van de bestuurder. Ontslagbesluit UWV niet van toepassing. Eventuele onjuiste uitleg artikel 9.9 CAO NU maakt besluit nog niet onredelijk

De Open Universiteit is een organisatie met circa 700 fte aan arbeidsplaatsen en een begroting van circa € 70 miljoen per jaar. In het voorjaar van 2012 is een aanvang gemaakt met wijzigingen in de organisatie van de Open Universiteit (hierna aan te duiden met het verandertraject). Aanleiding daartoe waren de prestatieafspraken met de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), op grond waarvan de Open Universiteit verplicht was de totale overhead te reduceren met 50 fte. Het reorganisatieplan voorziet in een nieuwe organisatiestructuur, die onder meer een 'Gemeenschappelijke service organisatie' (hierna met GSO aan te duiden) en een Bestuursdienst (hierna ook met BD aan te duiden) omvat. Aan de ondernemingsraad is advies gevraagd. De ondernemingsraad heeft onder meer kritiek geuit op de wijze waarop afspiegeling zou gaan plaatsvinden. De bestuurder staat namelijk een afspiegeling voor over de 'organisatie-eenheid' na samenvoeging van verschillende faculteiten. Naar het oordeel van de ondernemingsraad heeft de bestuurder in redelijkheid niet tot dit besluit kunnen komen. De reorganisatie vindt immers organisatiebreed plaats en betreft alle organisatie-eenheden van de Open Universiteit. Daarom moet de organisatie als één geheel worden gezien. Dat blijkt ook uit artikel 9.9 van de vigerende CAO NU. De nieuwe organisatie-eenheden, waarbinnen volgens de bestuurder de ontslagvolgorde zou moeten worden gehanteerd, worden pas in 2014 opgericht. Er is geen regeling binnen de Open Universiteit die bepaalt dat bij reorganisaties van de reguliere ontslagvolgorde kan worden afgeweken. De vakorganisaties hebben de juridische houdbaarheid van de door de bestuurder voorgestane werkwijze bestreden (overigens pas nadat de ondernemingsraad zijn negatief advies had gegeven) en menen met de ondernemingsraad dat de Open Universiteit als één organisatie-eenheid moet worden beschouwd. De Beleidsregels voor de ontslagtaak van het UWV, die weliswaar formeel niet van toepassing zijn, bieden steun aan zijn standpunt, aldus nog steeds de ondernemingsraad. Ten slotte stelt de ondernemingsraad dat de reorganisatie zuiniger kan (door een aantal bestuurdersplekken niet in te vullen maar te volstaan met programmamanagers).

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. De Ondernemingskamer stelt vast dat partijen het

erover eens zijn dat de Beleidsregels voor de ontslagtaak van het UWV in het onderhavige geval niet van toepassing zijn. Deze regels kunnen dan ook verder onbesproken blijven; zelfs indien de regels steun bieden aan het standpunt van de ondernemingsraad over de te hanteren ontslagvolgorde, kan dat niet bijdragen aan het oordeel dat de bestuurder in redelijkheid niet heeft kunnen komen tot het bestreden besluit. Voorts stelt de Ondernemingskamer vast dat het verschil van inzicht over de te hanteren systematiek voor de ontslagvolgorde dat partijen verdeeld houdt berust op een verschil in interpretatie van CAO NU, in het bijzonder van artikel 9.9 van die cao. De Ondernemingskamer stelt voorop dat de beantwoording van de vraag of de Open Universiteit bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het onderhavige besluit heeft kunnen komen, niet noodzakelijk een oordeel vergt over de juistheid van de uitleg door de Open Universiteit van artikel 9.9 CAO NU. Van belang is of de door de Open Universiteit voorgestane uitleg van die bepaling er een is waartoe hij niet in redelijkheid heeft kunnen komen. De Open Universiteit beoogt een systematiek die berust op het standpunt dat ingevolge artikel 9.9 CAO NU bij reorganisaties, anders dan in de gevallen waar hoofdstuk 8 CAO NU op ziet, afspiegeling – niet per instelling, maar slechts – per nieuwe organisatie-eenheid bepalend is voor de ontslagvolgorde. De Open Universiteit heeft zich in dat verband beroepen op het verschil in bewoording tussen artikel 9.9 en artikel 8.6 van de cao, hetgeen de Ondernemingskamer, mede gelet op het uitgangspunt dat bepalingen in een cao naar objectieve maatstaven dienen te worden uitgelegd, niet onbegrijpelijk voorkomt. Daar komt bij dat de bestuurder, zoals hij onweersproken heeft aangevoerd, juridisch advies over de uitleg van de cao-bepalingen heeft ingewonnen en – eveneens onweersproken – dat de gekozen systematiek in overeenstemming is met dat juridisch advies. De conclusie luidt dat niet gezegd kan worden dat de bestuurder in redelijkheid niet de keuze voor de door hem voorgestane systematiek heeft kunnen maken.

Met betrekking tot de stelling dat de bestuurder een ‘goedkopere’ of ‘zuinigere’ reorganisatie had kunnen doorvoeren, merkt de Ondernemingskamer op dat deze stelling voldoende gemotiveerd is weersproken door de bestuurder.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:4771

Zaaknummer: 200.131.770/01 OK

Wetsartikelen: 22a WOR