

RECHTSPRAAK

ondernemingsraad van Koninklijke Fabriek Inventum B.V./Koninklijke Fabriek Inventum B.V.

De ondernemer heeft bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid niet kunnen komen tot zijn besluit. Hij had moeten toelichten waarom hij zich niet langer geroepen voelde aan de desbetreffende werknemers een regeling aan te bieden die overeenstemt met de ontslagregeling die hij aan de ondernemingsraad had voorgespiegeld.

Op 31 maart 2015 heeft de Koninklijke Fabriek Inventum BV (hierna: KFI) aan de ondernemingsraad (hierna: OR) advies gevraagd over een voorgenomen besluit. In dat kader heeft KFI op 9 juni 2015 aan de OR een uitgeschreven ontslagregeling (hierna: de ontslagregeling) toegezonden. De OR heeft op 12 juni 2015 een 'concept advies' uitgebracht, waarin zij te kennen heeft gegeven dat een sociaal plan tussen KFI en de vakorganisaties overeengekomen dient te worden. KFI is echter niet bereid gebleken een sociaal plan overeen te komen en heeft op 14 september 2015 een besluit genomen. De OR verzoekt te verklaren dat KFI bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid niet heeft kunnen komen tot het besluit van 14 september 2015. De OR verzoekt bovendien bij wijze van voorlopige voorziening KFI de verplichting op te leggen om het besluit in te trekken, alsmede de gevolgen van het besluit ongedaan te maken en KFI te verbieden handelingen te verrichten ter (verdere) uitvoering van het besluit.

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. In aanmerking genomen dat de beëindiging van de betreffende arbeidsovereenkomsten geruime tijd na 1 juli 2015 plaats zou vinden, kan niet gezegd worden dat de door KFI getroffen voorziening, die substantieel hoger is dan de wettelijke transitievergoeding, op zichzelf de toets van artikel 26 lid 4 WOR niet kan doorstaan. De omstandigheid dat er een bedrijfseconomische samenhang bestaat tussen een in 2011 eerder genomen besluit en het onderhavige besluit, brengt niet mee dat KFI in redelijkheid gehouden was om dezelfde afvloeiingsregeling te treffen als in het sociaal plan 2011, waarvan de looptijd inmiddels was verstreken. KFI heeft gedurende het medezeggenschapstraject geen consistente mededelingen gedaan over de door haar te treffen maatregelen met het oog op de personele gevolgen van het besluit. Gelet op de aan de OR voorgehouden ontslagregeling en de toezegging van KFI aan de OR dat zij te goeder trouw zal

onderhandelen met de vakorganisaties, mocht de OR verwachten dat de inzet van KFI bij die onderhandelingen een regeling zou zijn die zou overeenstemmen met de kenbaar gemaakte ontslagregeling. Het feit dat KFI niet bereid is gebleken een regeling te treffen die materieel gelijkwaardig is aan deze ontslagregeling, betekent dat de OR gedurende het adviestraject op het verkeerde been is gezet. In het licht van het uitgangspunt dat, in de verhouding tussen de bestuurder en de OR, op eerstgenoemde primair de verantwoordelijkheid rust op een goed verloop van het medezeggenschapstraject, moet dat aan KFI worden toegerekend. Omdat de OR in zijn advies uitdrukkelijk heeft gesteld dat KFI de onderhandelingen met de vakbonden heeft gefrustreerd door een lager bod te doen dan de aan de ondernemingsraad aangeboden ontslagregeling, kon KFI er niet mee volstaan in haar besluit te stellen dat het in de brief van 3 september 2015 genoemde pakket 'eerlijk en waardig' is. De in artikel 25 lid 5 WOR opgenomen verplichting van de ondernemer houdt in de omstandigheden van dit geval in dat KFI in het besluit had moeten toelichten waarom zij zich niet langer geroepen voelde aan de desbetreffende werknemers een regeling aan te bieden die overeenstemt met de ontslagregeling zoals aan de OR voorgespiegeld. Reeds omdat het besluit met betrekking tot de maatregelen met het oog op de personele gevolgen onvoldoende is gemotiveerd, moet worden geoordeeld dat KFI bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid niet heeft kunnen komen tot het besluit. Met betrekking tot de verzochte voorzieningen wordt de OR niet gevolgd in haar verzoek voor zover het ertoe strekt dat KFI slechts opnieuw kan besluiten over de personele gevolgen van de reorganisatie nadat een sociaal plan tot stand is gekomen. KFI is voor het regelen van de personele gevolgen immers niet afhankelijk van het bereiken van overeenstemming met de vakorganisaties over een sociaal plan. Volgt toewijzing van de verzoeken van de OR.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2016

Zaaknummer: 200.178.158/01 OK