

RECHTSPRAAK

ondernemingsraad Gemeente Amsterdam/Gemeente Amsterdam

Reorganisatie Gemeente Amsterdam: adviesaanvraag (on)toereikend? Recht op informatie OR. Voldoende alternatieven?

De ondernemingsraad van de Gemeente Amsterdam is gevraagd advies te geven over de gevolgen van het raadsbesluit tot reductie van het aantal fte's en filiaal van de Stadsbank van Lening. De ondernemingsraad heeft aangegeven onvoldoende informatie te hebben om een goed advies te geven. Uiteindelijk heeft dit tot een negatief advies geleid. De gemeente heeft het besluit overeenkomstig het verzoek genomen. Thans verzoekt de ondernemingsraad vernietiging van het besluit omdat het in redelijkheid niet genomen had kunnen worden.

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt.

Ontoereikende adviesaanvraag?

Gezien de reikwijdte van de adviesaanvraag (het besluit over te gaan tot sluiting viel onder het politiek primaat) en het feit dat het college op 5 april 2016 reeds had besloten tot de formatiereductie, is de inhoud van de adviesaanvraag naar het oordeel van de Ondernemingskamer niet ontoereikend. Evenmin kan gezegd worden dat het reorganisatieplan niet voldoet aan artikel 16.2 NRG, welke bepaling beschrijft welke informatie een reorganisatieplan moet bevatten. Meer in het bijzonder acht de Ondernemingskamer de 'Toelichting formatieberekening' voldoende specifiek als onderbouwing van de uitwerking van de formatiereductie, ook omdat paragraaf 3.1 van het reorganisatieplan een beschouwing bevat op basis van deze formatieberekening, waarin onder meer de personele keuzes worden toegelicht. De adviesaanvraag biedt aldus voldoende inzicht voor adequate advisering door de ondernemingsraad. De door de ondernemingsraad over de formatiereductie gestelde vragen bij brief van 22 juli 2016 zijn door de gemeentesecretaris in zijn brief beantwoord. Niet gebleken is dat de ondernemingsraad die beantwoording in zijn advies heeft betrokken of daarover nadere vragen heeft gesteld. De gemeente was in de gegeven omstandigheden niet gehouden om, zoals de ondernemingsraad verlangde, een onafhankelijk extern ('methodologisch') onderzoek te doen uitvoeren. De klacht van de ondernemingsraad dat aan hem ten onrechte niet de volledige analyse van de beleidsafdeling van de RVE Dienstverlening is verstrekt, berust op de ter zitting onjuist gebleken veronderstelling dat die beleidsafdeling naast de genoemde 'Toelichting formatieberekening' nog een meer uitgebreide schriftelijke analyse zou hebben gemaakt. De ondernemingsraad

heeft gewezen op het uitgangspunt dat het aan de ondernemingsraad is (en niet aan de bestuurder) om te bepalen welke informatie hij nodig heeft om tot een weloverwogen advies te kunnen komen. Dat uitgangspunt neemt niet weg dat in het onderhavige geval niet blijkt dat de bestuurder aan de ondernemingsraad enige informatie heeft onthouden die de ondernemingsraad redelijkerwijs nodig had om te kunnen adviseren.

Alternatieven?

Zoals uit de door de ondernemingsraad overgelegde stukken blijkt en ter zitting door de Gemeente Amsterdam is bevestigd, komt het voor dat in het kader van een reorganisatie medewerkers 'bovenformatief' worden geplaatst. De Gemeente Amsterdam heeft toereikend toegelicht dat dit slechts gebeurt indien de desbetreffende functie na de reorganisatie blijft bestaan (zij het in een geringere formatie) en voorzien wordt dat op korte termijn, door natuurlijk verloop, de feitelijke formatie van de desbetreffende functie(groep) in overeenstemming zal zijn met de formatieve norm. De Gemeente Amsterdam heeft in de toelichting op het besluit (zie 2.11) en in de onderhavige procedure voldoende toegelicht dat die situatie zich bij de reorganisatie van de Stadsbank van Lening niet voordoet, gelet op de omvang van de personeelsreductie, het vervallen van de functie kassier en de samenstelling van de groep betrokkenen. Anders dan de ondernemingsraad meent is 'boventalligheid' niet onverenigbaar met het feit dat sinds 1 januari 2015 alle medewerkers van de Gemeente Amsterdam in algemene dienst zijn van de gemeente. Dat volgt reeds uit de definitie van boventalligheid in artikel 16.10 NRG. Vanzelfsprekend doet daar niet aan af dat volgens artikel 16.6 van het sociaal plan boventalligheid zo veel mogelijk moet worden voorkomen. In het licht van het bovenstaande kon de Gemeente Amsterdam naar het oordeel van de Ondernemingskamer in redelijkheid besluiten tot toepassing van het sociaal plan, ook met betrekking tot boventalligheid. Met betrekking tot de plaatsingsprocedure overweegt de Ondernemingskamer als volgt. Zoals uit het reorganisatieplan blijkt (p. 13) is onderdeel van de reorganisatie dat de functie van kassier wordt opgeheven. Het reorganisatieplan houdt in dat werkzaamheden rond betalingen verder zullen worden gedigitaliseerd, dat taxateurs de kern zullen vormen van het primaire proces van de afdeling Bank en dat kassiers niet de taken van de taxateurs kunnen uitvoeren. Nu de formatie aan taxateurs eveneens krimpt, ligt het voor de hand dat de geadviseerde omscholing van kassiers tot taxateurs geen oplossing voor herplaatsing van kassiers biedt. Het maken van onderscheid in de huidige functies is in dit verband niet in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Het advies van de ondernemingsraad biedt geen aanknopingspunten voor de opvatting dat een en ander onjuist of onredelijk zou zijn. Consequentie van deze elementen van de reorganisatie is dat de reorganisatie meer ingrijpende gevolgen heeft voor kassiers dan voor taxateurs, in het bijzonder wat betreft boventalligheid. Het betekent echter niet dat de reorganisatie in enig opzicht in strijd is met geldende regelgeving omtrent (her)plaatsing, in het bijzonder het sociaal plan als opgenomen in de NRG.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:4824

Zaaknummer: 200.201.650/01 OK en 200.201.650/02 OK

Rechters: G.C. Makink, M.M.M. Tillema, F. van der Wel, J.G. Sijmons en J.B.M. Streppel

Advocaten: R.E.M. Vink-Dijkstra en A. van der Kolk

Wetsartikelen: 25 WOR, 26 WOR en 46d aanhef en onder b WOR