

RECHTSPRAAK

De ondernemingsraad van Canon Europa N.V./Canon Europa N.V.

Ondernemingsraad heeft onvoldoende aangetoond dat nieuw besluit van werkgever in feite op hetzelfde neerkomt als een eerder besluit, waartegen beroep door de Ondernemingskamer gegrond werd geacht.

Feiten

Er is een sociaal plan overeengekomen dat van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 'die als gevolg van een reorganisatie waarvoor een adviesaanvraag voor 1 januari 2015 bij de OR is ingediend hun arbeidsplaats verliezen, dan wel een andere functie of standplaats krijgen toegewezen'. Werkgever vraagt op 23 juni 2014 advies aan de ondernemingsraad (OR) over een voorgenomen reorganisatie van de IT-organisatie. Hierop geeft de OR een negatief advies, waarin hij onder meer adviseert dat in een deel van de organisatie (Fase II) het sociaal plan van toepassing is. In het vervolgens genomen definitieve besluit wordt niet gegarandeerd dat het sociaal plan van toepassing is. Tegen dit besluit gaat de OR in beroep bij de Ondernemingskamer (OK). De OK verklaart het beroep gegrond: werkgever heeft niet gemotiveerd waarom het sociaal plan niet van toepassing is in Fase II (beschikking 1). Vervolgens stelt werkgever zijn werknemers in kennis dat Fase II niet zal worden uitgevoerd. Op 19 juli 2017 komt een nieuwe adviesaanvraag met betrekking tot Outsourcing Utility Hosting. De OR geeft een negatief advies, waarna werkgever op 2 november 2017 het bestreden besluit neemt. Volgens de OR maakt het besluit onderdeel uit van Fase II; het sociaal plan moet volgens de OR van toepassing zijn.

Oordeel

Het sociaal plan vereist een concreet verband tussen een reorganisatie waarvoor een adviesaanvraag is ingediend voor 1 januari 2015 en het verlies van een arbeidsplaats of de toewijzing van een andere functie of standplaats. De vraag die in dit geval rijst, is of de personele gevolgen van de reorganisatie waarover op 19 juli 2017 advies is gevraagd in een zodanig concreet verband staan met de reorganisatie waarop de adviesaanvraag van 23 juni 2014 zag, dat dit verlies aan arbeidsplaatsen in wezen het gevolg is van de reorganisatie waarop de adviesaanvraag van 23 juni 2014 zag en het sociaal plan om die reden op die gevolgen van toepassing is. De OK is van oordeel dat de OR zijn stelling dat de adviesaanvraag van 19 juli 2017 materieel gezien ziet op invoering van Fase II niet aannemelijk heeft gemaakt. De OR heeft niet duidelijk kunnen maken dat de adviesaanvraag van 23 juni 2014 mede zag op

outsourcing van Utility Hosting en hij heeft evenmin kunnen aanwijzen welke plaats Utility Hosting in de destijds beoogde Fase II zou krijgen. Nog daargelaten dat werkgever nadien op verschillende momenten kenbaar heeft gemaakt dat Fase II niet zal worden uitgevoerd, heeft hij zich ook inhoudelijk in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat de onderhavige adviesaanvraag los staat van de invoering van Fase II. Tegenover hetgeen werkgever in dat verband heeft aangevoerd missen de door de OR aangevoerde argumenten – die in wezen slechts berusten op enkele algemene punten van overeenstemming tussen beide adviesaanvragen – overtuigende kracht. Dit leidt tot de conclusie dat een voldoende concreet verband tussen de reorganisatie waar de adviesaanvraag van 23 juni 2014 betrekking op had en het bestreden besluit ontbreekt en dat werkgever reeds daarom in redelijkheid het sociaal plan buiten toepassing heeft kunnen laten op de personele gevolgen van dat besluit.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:993

Zaaknummer: 200.228.494/01 OK

Rechters: A.M.L. Broekhuijsen-Molenaar, M.M.M. Tillema en G.C. Makkink

Advocaten: J.J.M. van Mierlo, P.A. Nabben en B. Vaandrager

Wetsartikelen: 25 WOR