

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad

ONDER DE LOEP

OR heeft een belangrijke adviesrol bij een voorgenomen reorganisatie

Wanneer uw bestuurder van plan is om te reorganiseren, is voor uw OR een belangrijke adviesrol weggelegd. Het is niet alleen voor uw achterban van belang dat u met de bestuurder meedenkt over belangrijke beslissingen waarbij vaak banen op het spel staan. Ook voor uw bestuurder kan een kritische blik van uw OR bijdragen aan zorgvuldige besluitvorming met het oog op de toekomst van de organisatie. Deze adviestaak brengt voor uw OR verschillende rechten en verplichtingen met zich mee.

Uw bestuurder moet uw OR om advies vragen bij belangrijke voorgenomen besluiten tot reorganisatie, zoals het voornemen om (een deel van) de werkzaamheden van de onderneming in te krimpen, uit te breiden, te wijzigen of te staken of een voornemen om een andere belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming door te voeren, zoals in de verdeling van de bevoegdheden (artikel 25 lid 1c, d en e WOR).

Belangrijk

In de regel geldt dat als het voorgenomen besluit tot reorganisatie gevolgen heeft voor uw achterban, de bestuurder uw OR erbij moet betrekken omdat het besluit als 'belangrijk' wordt aangemerkt. Bij een voorgenomen reorganisatie hoeven niet per se banen op het spel te staan. Als het besluit bijvoorbeeld alleen tot gevolg heeft dat er wisselingen in de hiërarchie plaatsvinden en een aantal werknemers een nieuwe functie krijgen aangeboden, kan er ook al sprake zijn van een 'belangrijk' besluit dat adviesplichtig is. Ook als het om slechts een kleine groep werknemers gaat, zal de bestuurder uw OR meestal toch

om advies moeten vragen en maatregelen moeten treffen om de gevolgen van het besluit op te vangen. Ook in de fase voorafgaand aan het besluit tot reorganisatie kan het adviesrecht al aan de orde zijn. Bijvoorbeeld als uw bestuurder externe expertise wil inwinnen met betrekking tot het voorgenomen besluit tot reorganisatie (artikel 25, lid 1n WOR). Denk aan het inschakelen van een deskundige om een aantal opties tot organisatiewijziging te onderzoeken. Uw OR heeft dan adviesrecht zowel bij de keuze voor de adviseur (of het adviesbureau) als bij de inhoud van de adviesopdracht.

Schriftelijk

Uw bestuurder moet de adviesaanvraag voor het voorgenomen besluit schriftelijk bij uw OR indienen, voorzien van de beweegredenen en motieven voor het plan. Daarbij moet hij ook ingaan op de gevolgen die zijn besluit zal hebben voor uw achterban en de maatregelen die hij in dat kader zal nemen (bijvoorbeeld een sociaal plan). Een voorgenomen besluit tot reorganisatie komt als het goed is nooit zomaar uit de lucht vallen. Uw bestuurder moet aankomende advies- en instemmingsvraagstukken tenslotte altijd aankondigen tijdens de halfjaarlijkse overlegvergadering (artikel 24 WOR). Uw OR is verplicht tot geheimhouding met betrekking tot het voorgelegde voorgenomen besluit (artikel 20 WOR). Specifieke afspraken hierover kunt u eventueel vastleggen in een aparte geheimhoudingsovereenkomst.

Invloed

Van belang is dat het besluit nog niet genomen mag zijn op het moment dat uw

bestuurder de adviesaanvraag aan uw OR voorlegt. Het moet gaan om een voorgenomen besluit, waarop uw OR nog wezenlijke invloed kan hebben. Met andere woorden: uw OR moet daadwerkelijk in de gelegenheid worden gesteld om zijn zienswijze ten aanzien van het voorgenomen besluit kenbaar te maken en alternatieven aan te dragen. Het advies mag door uw bestuurder dus niet pas gevraagd worden op het moment dat hij het besluit feitelijk al heeft genomen. Gebeurt dat toch, dan doet uw OR er verstandig aan om de bestuurder te vragen om de uitvoering te staken tot het adviestraject volgens de regels is doorlopen. Uw OR kan dit desnoods afdwingen bij de Ondernemingskamer.

Overleg

Nadat uw OR de adviesaanvraag heeft ontvangen, moet hierover minimaal één overlegvergadering met uw bestuurder en een delegatie van het toezichthoudend orgaan (RvT/RvC) plaatsvinden. Uw bestuurder kan dan het voorgenomen besluit verder toelichten, eventuele vragen van uw OR beantwoorden en reageren op aangedragen alternatieven.

Het is aan uw OR om vast te stellen of u over voldoende informatie beschikt om een advies te kunnen verstrekken, en als dat niet het geval is om aanvullende informatie te vragen. Vervolgens is het aan uw OR om een positief of negatief advies, eventueel met aanvullende voorwaarden te geven. In de wet staan geen regels over de termijn waarbinnen uw OR het advies moet verstrekken aan de bestuurder. In de praktijk maken de bestuurder en OR hier meestal onderling afspraken over, variërend van

Beroep bij de Ondernemingskamer

Uw OR kan bij de Ondernemingskamer (OK) van het gerechtshof Amsterdam beroep instellen als het definitieve besluit van uw bestuurder (gedeeltelijk) afwijkt van uw OR-advies hierover (artikel 26 WOR). De OK beoordeelt dan of uw bestuurder in redelijkheid tot dit besluit heeft kunnen komen. Uw OR is verplicht om zich in deze procedure bij te laten staan door een advocaat. De kosten hiervoor zijn in principe voor rekening van de bestuurder (artikel 22 WOR).

Komt de OK tot de conclusie dat uw bestuurder niet in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen, dan kan zij hem een verbod opleggen om handelingen te verrichten ter uitvoering van het besluit. Ook kan de OK op verzoek van uw OR de bestuurder verplichten om het besluit (gedeeltelijk) in te trekken en/of de gevolgen ervan ongedaan te maken. Als uw bestuurder de voorgenomen reorganisatie toch wil doorvoeren, moet er een nieuw adviestraject worden doorlopen.

een termijn van enkele dagen tot enkele maanden.

Besluit

Uw bestuurder kan na ontvangst van uw advies overgaan tot het nemen van het definitieve besluit. Dat besluit hoeft niet in lijn te zijn met uw advies en mag daarvan afwijken. Indien uw bestuurder uw advies niet of slechts gedeeltelijk overneemt, moet hij dit gemotiveerd aan uw OR terugkoppelen (artikel 25, lid 5 WOR).

Als uw bestuurder het advies van uw OR niet (geheel) overneemt, moet hij een maand wachten met de uitvoering van het besluit, tenzij uw OR ermee instemt dat uw bestuurder het besluit toch al gaat uitvoeren (artikel 25, lid 6 WOR). Die maand wachttijd geeft uw OR de gelegenheid om, voor zover uw OR dit wenselijk vindt, beroep in te stellen tegen het besluit bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam (zie het kader hierboven).

UWV

Als het voorgenomen besluit tot reorganisatie zal leiden tot het ontslag van één of meerdere werknemers, heeft uw bestuurder het advies van uw OR ook nodig om

daadwerkelijk tot uitvoering van het besluit over te kunnen gaan. Voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen moet hij immers toestemming van UWV krijgen en doorgaans speelt daarbij het adviestraject met uw OR ook een belangrijke rol (zie kader hieronder).

Als er 20 of meer werknemers betrokken zijn bij het ontslag, moet uw bestuurder bovendien een melding collectief ontslag

doen en de vakbonden raadplegen voordat hij zijn besluit ten uitvoer kan brengen.

Informatie

Ook in de eerdere voorfase is al ruimte voor uw OR ten aanzien van de besluitvoering van uw bestuurder over de inrichting van de organisatie en de werkzaamheden. Allereerst moet uw bestuurder ervoor zorgen dat uw OR goed geïnformeerd is over de financiën en de resultaten van de onderneming (artikel 31 a-f WOR). Daarnaast moet hij uw OR minimaal twee keer per jaar in een overlegvergadering informeren over eventuele verwachtingen ten aanzien van wijzigingen in de organisatie en de personele gevolgen daarvan (artikel 24 WOR). Ook in die overlegvergadering hoort er al ruimte te zijn voor uw OR om vragen te stellen en suggesties aan te dragen. Met een kritische opstelling kan uw OR de plannen van de bestuurder dan mogelijk al bijsturen.

Juultje van der Zanden, advocaat bij Taylor Wessing, e-mail: j.vanderzanden@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com.

Ontslagaanvraag bij UWV

Vraagt uw bestuurder geen advies aan uw OR of neemt hij de maand wachttijd niet in acht, dan zal UWV een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden niet in behandeling nemen. Uw bestuurder kan dan ook niet overgaan tot uitvoering van het besluit. Dat ligt slechts anders als ook de vakbonden erbij zijn betrokken.

Vakbonden

Als de vakbonden hebben verklaard dat zij zich kunnen verenigen met de voorgenomen ontslagen, vindt er geen inhoudelijke beoordeling door UWV plaats. Die beoordeling is dan immers al door de vakbonden gedaan. Daarnaast kan het advies van uw OR bij de voorgenomen reorganisatie inhoudelijk een rol spelen. UWV maakt echter altijd een eigen afweging bij de vraag of uw bestuurder in redelijkheid tot het besluit tot reorganisatie had kunnen komen. Als uw OR de noodzaak en/of redelijkheid van het voorgenomen besluit gemotiveerd betwist en daarom negatief adviseert, zal uw negatieve advies ook een rol spelen bij de afweging die UWV hierbij maakt.