



## ADVIESRECHT ONDERNEMINGSRAAD OVER PERSONELE MAATREGELEN

MR. JOLANDE JANSSEN

GEPUBLICEERD: 7 JULI 2016

Heeft de ondernemingsraad adviesrecht over het sociaal plan? En over individuele ontslagregelingen? In adviestrajecten kunnen deze vragen opkomen. Een greep uit de rechtspraak biedt duidelijkheid.

### Vooraf

Artikel 25 lid 1 WOR bevat een lijst met kwesties die ter advies aan de ondernemingsraad moeten worden voorgelegd. Deze lijst kan worden uitgebreid. Zo kan de cao de ondernemingsraad een bovenwettelijk adviesrecht verschaffen. Ook kunnen de ondernemingsraad en de ondernemer via een ondernemingsovereenkomst extra adviesrechten afspreken.

Een sociaal plan of een ontslagregeling staat niet als adviesplichtig onderwerp genoemd in artikel 25 lid 1 WOR. Op zichzelf is een sociaal plan of een ontslagregeling dan ook niet adviesplichtig. Het derde lid van artikel 25 WOR regelt echter dat de ondernemer bij het vragen van advies aan de ondernemingsraad een overzicht moet verstrekken van de gevolgen die het besluit naar verwachting zal hebben voor de medewerkers én van de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen. Wat betekent deze bepaling precies? Een greep uit de rechtspraak.

### Het sociaal plan

Stelt de bestuurder zich op het standpunt dat het sociaal plan voor het adviesrecht van de ondernemingsraad niet relevant is? Of dat het sociaal plan nog niet bekend hoeft te zijn op het moment dat de ondernemingsraad advies dient te geven over een reorganisatie? Dan miskent de bestuurder de strekking van artikel 25 lid 3 WOR. De Ondernemingskamer oordeelde op 12 maart 2007 dat het sociaal plan wel degelijk relevant is voor het adviesrecht en dat de ondernemingsraad zijn advies (mede) mag laten afhangen van de inhoud van de personele maatregelen (al dan niet in de vorm van een sociaal plan).<sup>[1]</sup> De ondernemingsraad mag het sociaal plan ook toetsen op redelijkheid. Kortom, het adviesrecht strekt zich nadrukkelijk uit tot (de inhoud van) een sociaal plan.<sup>[2]</sup>

Dat betekent niet dat het sociaal plan al definitief hoeft te zijn voordat de ondernemingsraad advies uitbrengt. Wel moet

#### SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

#### CONTACTGEGEVENS

**De Voort Advocaten | Mediators**  
Professor Cobbenhagenlaan 75  
5037 DB Tilburg  
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)  
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)  
E-mail: [advocaten@devoort.nl](mailto:advocaten@devoort.nl)

#### POSTADRES

Postbus 414  
5000 AK Tilburg

voldoende vaststaan dat de definitieve maatregelen niet -althans niet in enigszins belangrijke mate- van het concept zullen (kunnen) afwijken op een voor de in de onderneming werkzame personen nadelige wijze.<sup>[3]</sup>

## Individuele ontslagregelingen

Ook als er geen sociaal plan bestaat, heeft de ondernemingsraad echter recht op een overzicht van alle personele maatregelen. Het adviesrecht strekt zich daar over uit.<sup>[4]</sup> Een bestuurder die van plan is om boventallige medewerkers een beëindigingsvoorstel te doen conform de *standard practice* binnen de onderneming moet richting de ondernemingsraad duidelijk maken wat het beëindigingsvoorstel concreet inhoudt. Zeker als de ondernemingsraad daar om vraagt. Dat bevestigde de Ondernemingskamer op 8 september 2014.<sup>[5]</sup> Ook moet de bestuurder consistente informatie geven over de beëindigingsregeling. Het doen van steeds wisselende mededelingen over de hoogte van de ontslagvergoeding kan leiden tot een schending van artikel 25 lid 3 WOR.<sup>[6]</sup>

## Personele gevolgen

Niet alleen de personele maatregelen, maar ook de personele gevolgen dienen deel uit te maken van het door de ondernemer te nemen besluit. Zo mag de bestuurder die van plan is te reorganiseren een uitwerking van een te realiseren formatiereductie niet buiten het adviestraject plaatsen. De uitwerking is namelijk noodzakelijk voor de ondernemingsraad om de aanvaardbaarheid daarvan adequaat te beoordelen met het oog op het behoorlijk blijven functioneren van de organisatie, aldus de Ondernemingskamer.<sup>[7]</sup> De bestuurder kan er in de adviesaanvraag ook niet altijd mee volstaan te vermelden dat het afspiegelingsbeginsel zal worden toegepast, aldus de Ondernemingskamer.<sup>[8]</sup> Als de bestuurder zich realiseert dat toepassing van het afspiegelingsbeginsel gecompliceerd zal zijn, dan moet worden opgehelderd hoe het concreet wordt toegepast. De ondernemingsraad kan dit vervolgens meenemen in zijn advisering.<sup>[9]</sup> Worden medewerkers overgeplaatst naar een andere vestigingsplaats, dan moet de bestuurder in het adviestraject voldoende concrete aandacht schenken aan de gevolgen daarvan voor het personeel, zoals de extra reistijd.<sup>[10]</sup> Het vermelden van een aantal "principes" is dan niet voldoende.<sup>[11]</sup>

De personele gevolgen van bijvoorbeeld een reorganisatie zijn overigens niet beperkt tot de hoeveelheid boventalligen. Ook voor de "achterblijvers" kan een organisatiewijziging impact hebben. Heeft het voorgenomen besluit tot gevolg dat medewerkers de taken van de vervallen functies moeten overnemen? Wat betekent dit voor de werkdruk? Een antwoord van de bestuurder dat niet wordt verwacht dat de betrokken medewerkers "er onderdoor zullen gaan", is te vaag en niet toereikend.<sup>[12]</sup>

## Conclusie

De bestuurder dient de personele gevolgen en de -maatregelen kenbaar te maken. Het adviesrecht van de ondernemingsraad strekt zich daar over uit. De personele gevolgen en -maatregelen dienen voldoende concreet te zijn.

### SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

### CONTACTGEGEVENS

**De Voort Advocaten | Mediators**  
Professor Cobbenhagenlaan 75  
5037 DB Tilburg  
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)  
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)  
E-mail: [advocaten@devoort.nl](mailto:advocaten@devoort.nl)

### POSTADRES

Postbus 414  
5000 AK Tilburg

Te vage en te onzekere overzichten tolereert de Ondernemingskamer niet. Wel geldt voor ondernemingsraden: vraag om de ontbrekende informatie. Vragen moet de bestuurder in beginsel beantwoorden.

## Meer informatie

Neem voor meer informatie gerust contact op met een van [onze gespecialiseerde advocaten](#) op het gebied van medezeggenschapsrecht.

- 
- [1] OK 12 maart 2007, JAR 2007/108.
  - [2] OK 12 maart 2007, JAR 2007/108. Vrz. Amsterdam 28 februari 2008, JAR 2008/122. OK 16 juli 2004, JAR 2004/222. OK 12 mei 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:1978.
  - [3] OK 12 maart 2007, JAR 2007/108.
  - [4] OK 12 maart 2007, JAR 2007/108.
  - [5] OK 8 september 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:3890.
  - [6] OK 12 januari 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:380.
  - [7] OK 19 juli 2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BN1709.
  - [8] OK 3 april 2013, 200.121.388/01.
  - [9] OK 3 april 2013, 200.121.388/01.
  - [10] OK 16 juli 2004, JAR 2004/222.
  - [11] OK 15 mei 1997, JAR 1997/140.
  - [12] OK 8 september 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:3890.



### MR. JOLANDE JANSSEN

**Advocaat**

[j.janssen@devoort.nl](mailto:j.janssen@devoort.nl)

[013-4668883](tel:013-4668883)

#### SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

#### CONTACTGEGEVENS

**De Voort Advocaten | Mediators**  
Professor Cobbenhagenlaan 75  
5037 DB Tilburg  
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)  
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)  
E-mail: [advocaten@devoort.nl](mailto:advocaten@devoort.nl)

#### POSTADRES

Postbus 414  
5000 AK Tilburg