

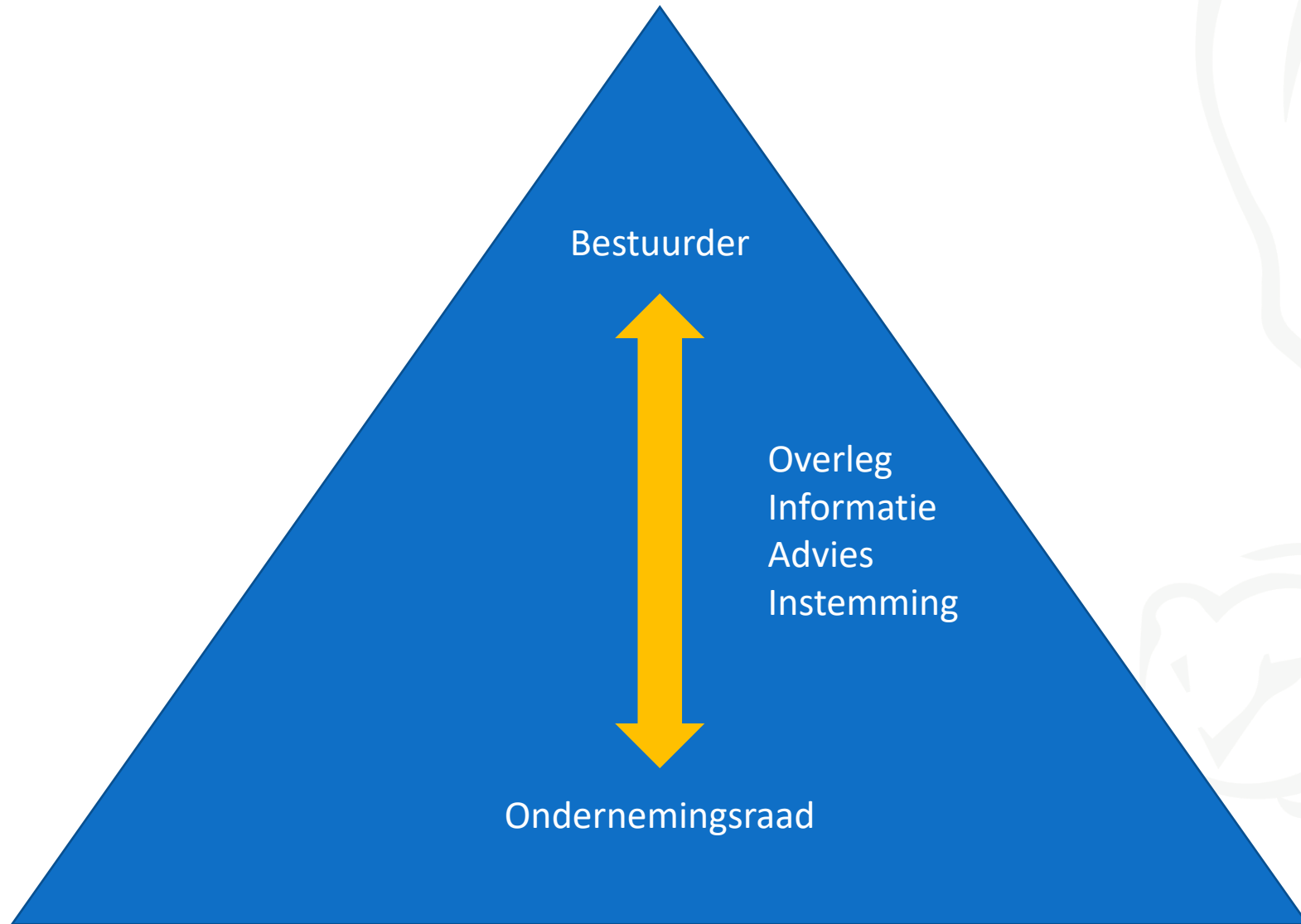
Employee participation in international organisations

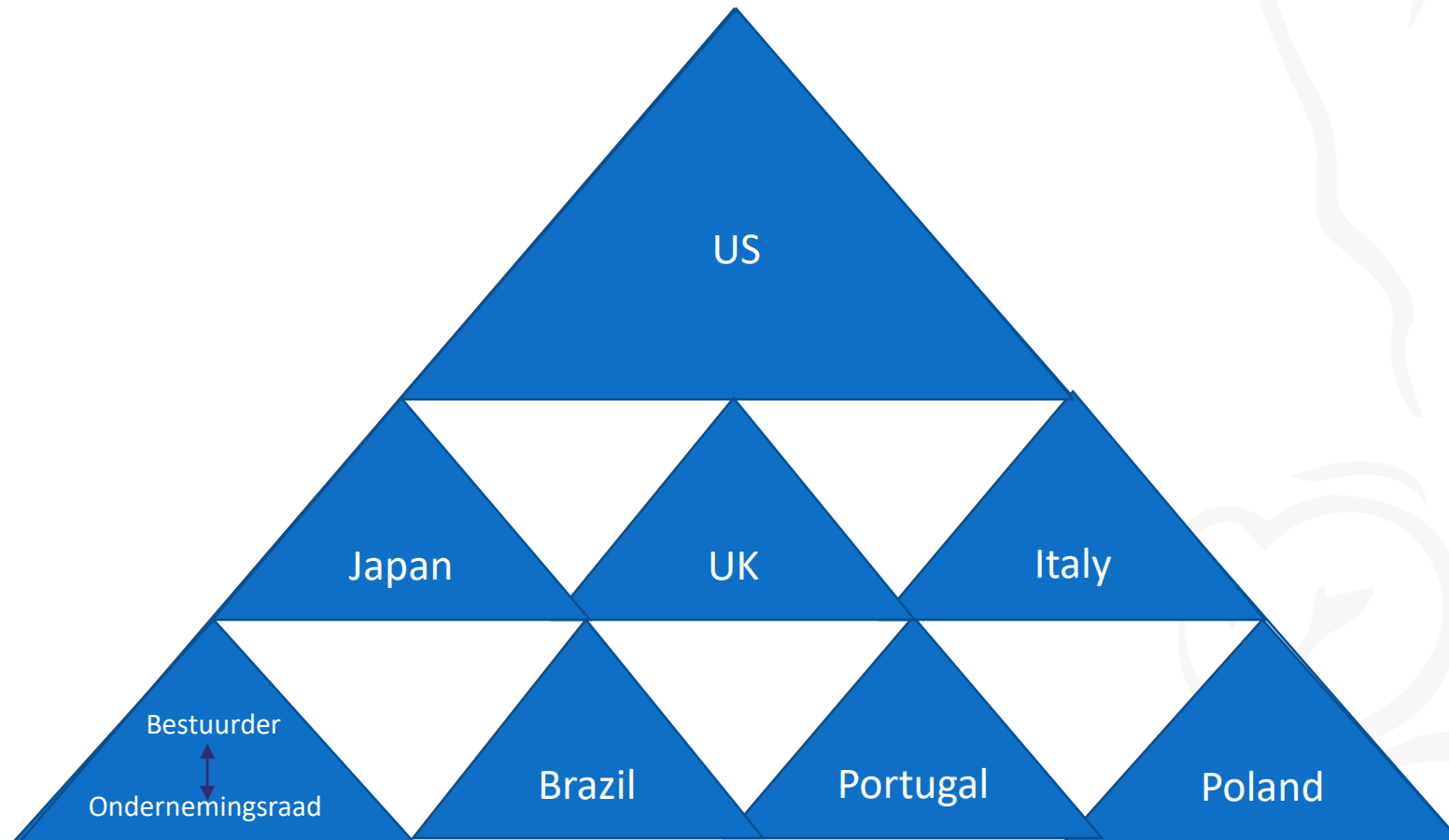


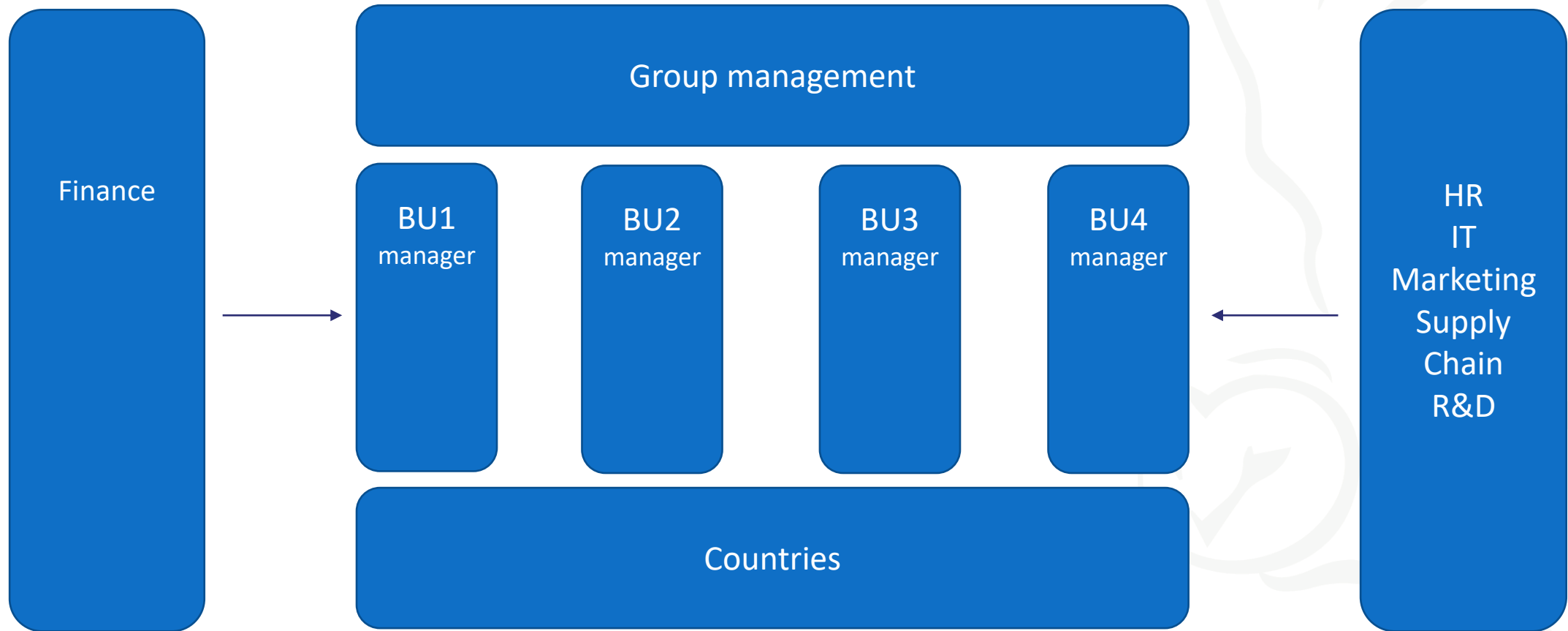


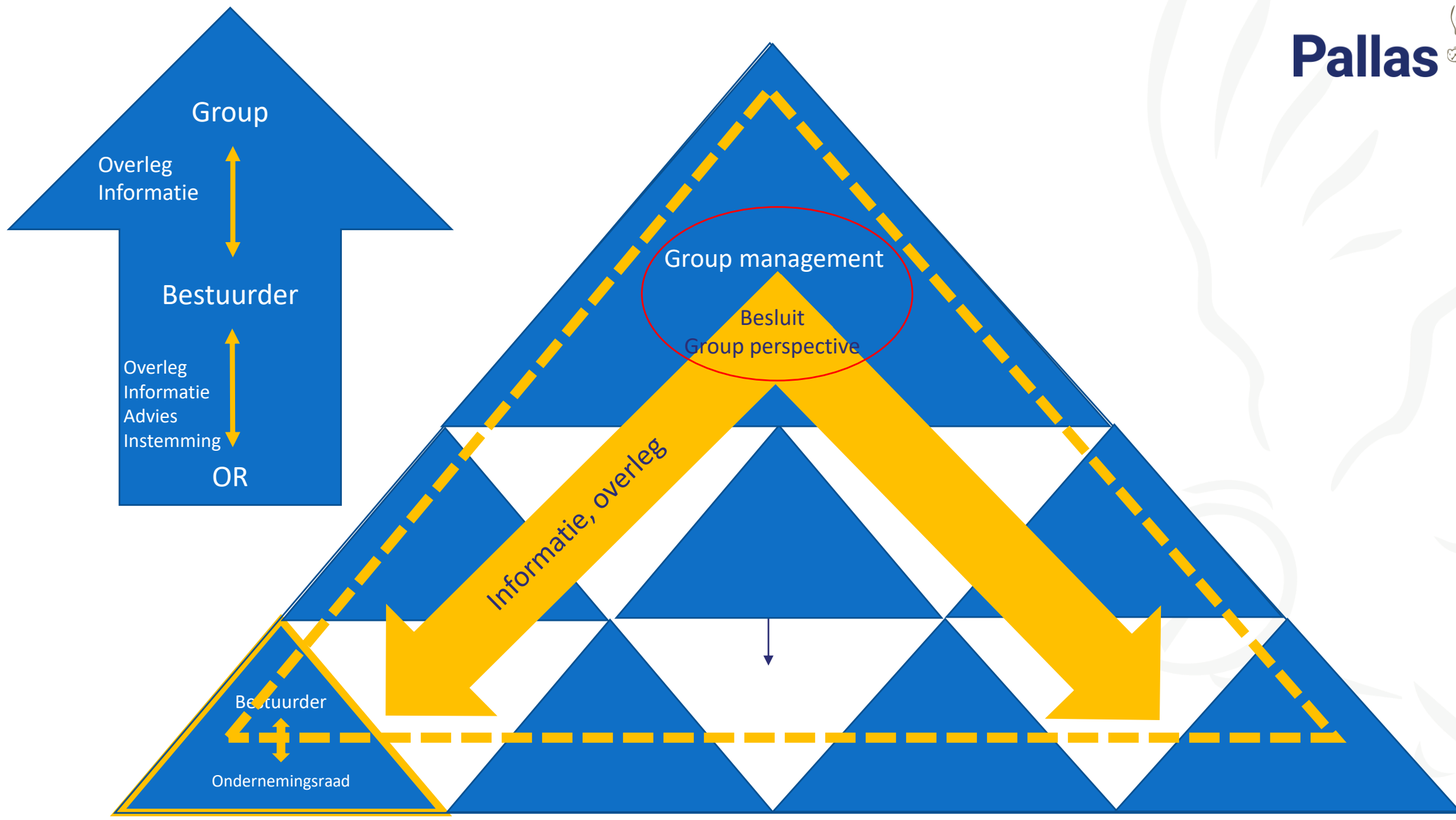


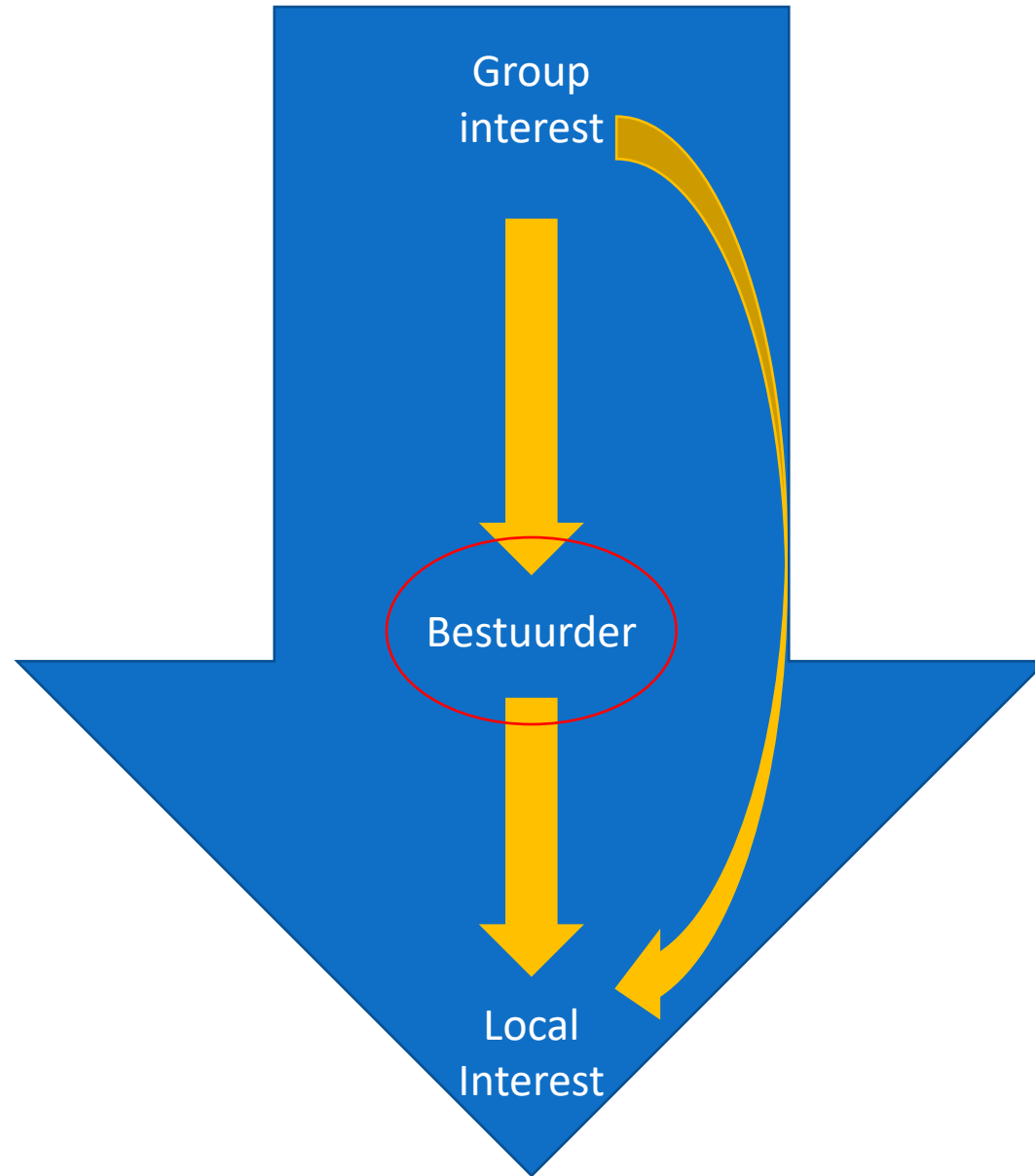




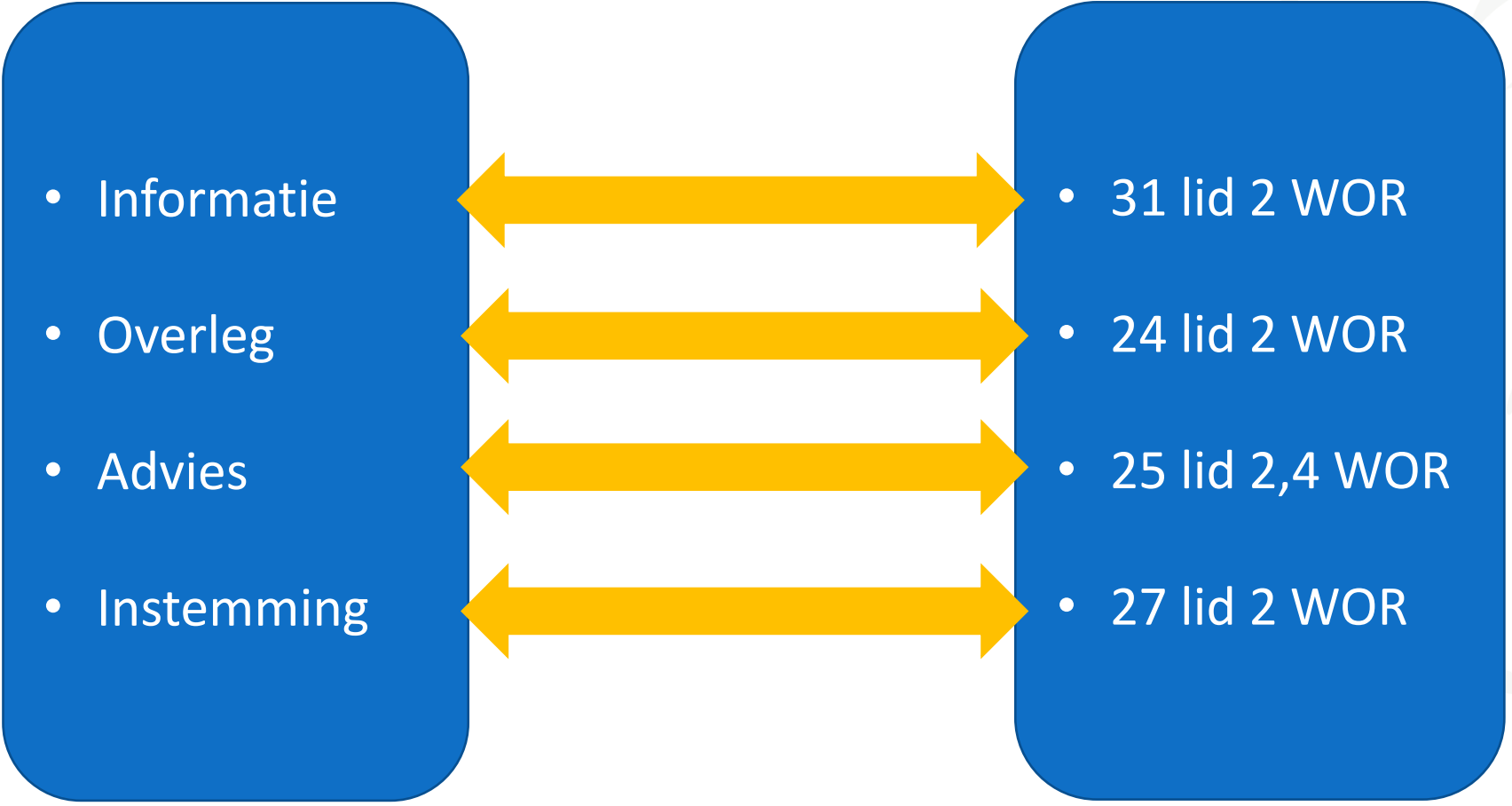








Invloed





Control

Informatie
Overleg

Influence

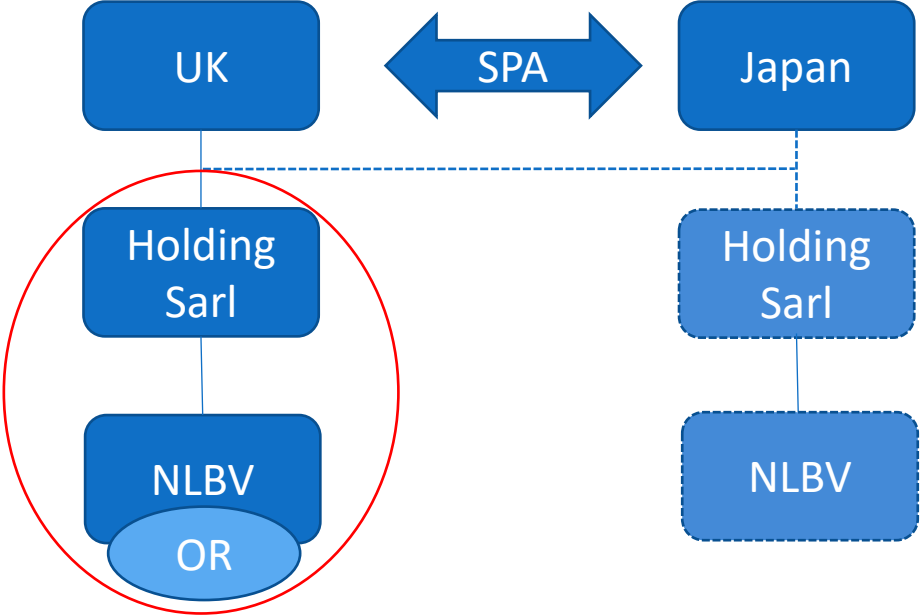
Advies/Instemming
Aanbevelingsrecht RvC

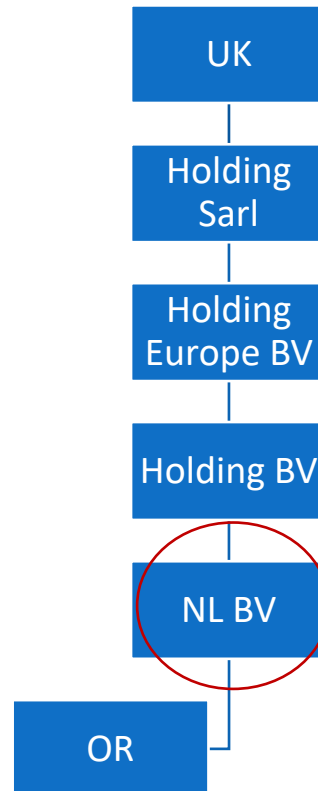
Concern



Advies of niet?

Overname



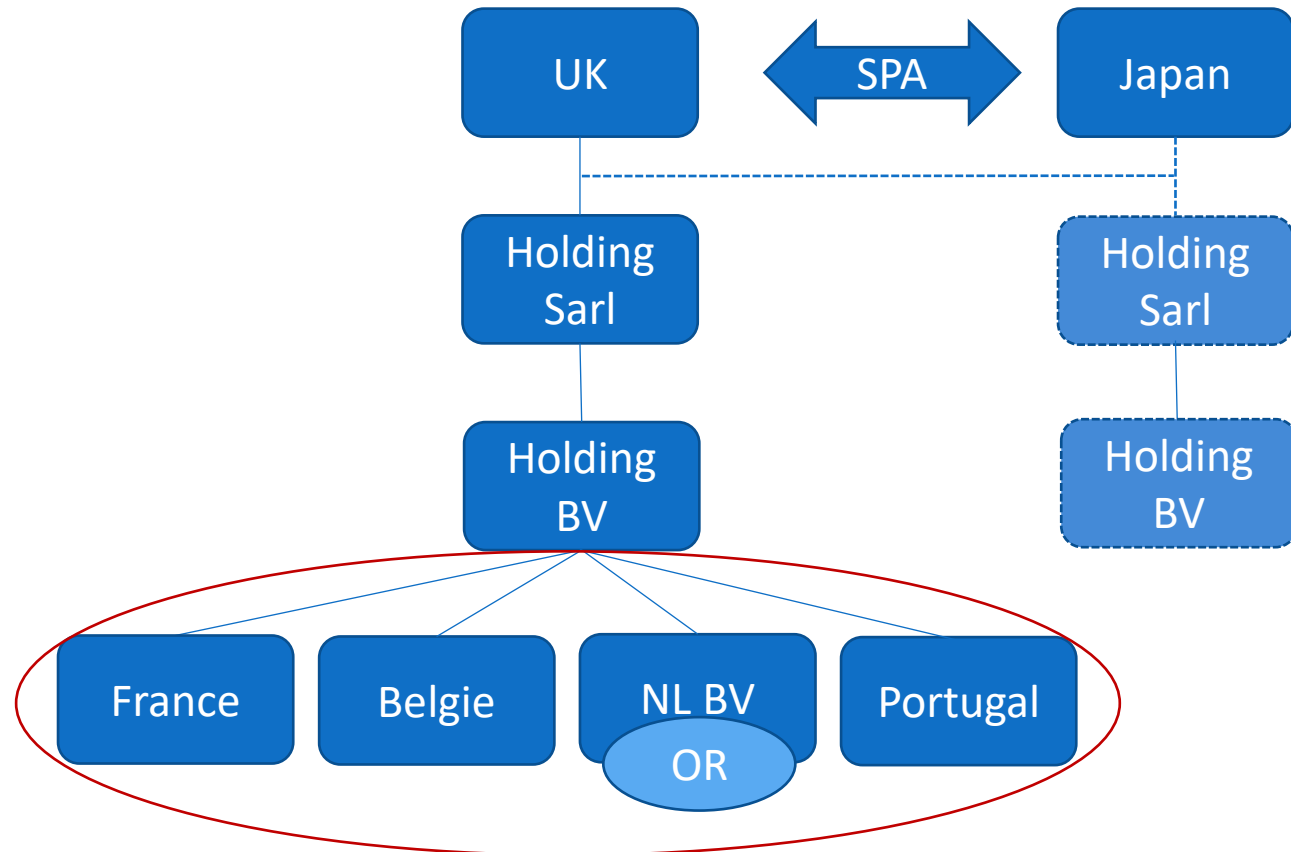


Is een besluit van de aandeelhouder tot verkoop van de aandelen te beschouwen als een besluit van de ondernemer tot overdracht van de zeggenschap?

Waar hangt dat van af?

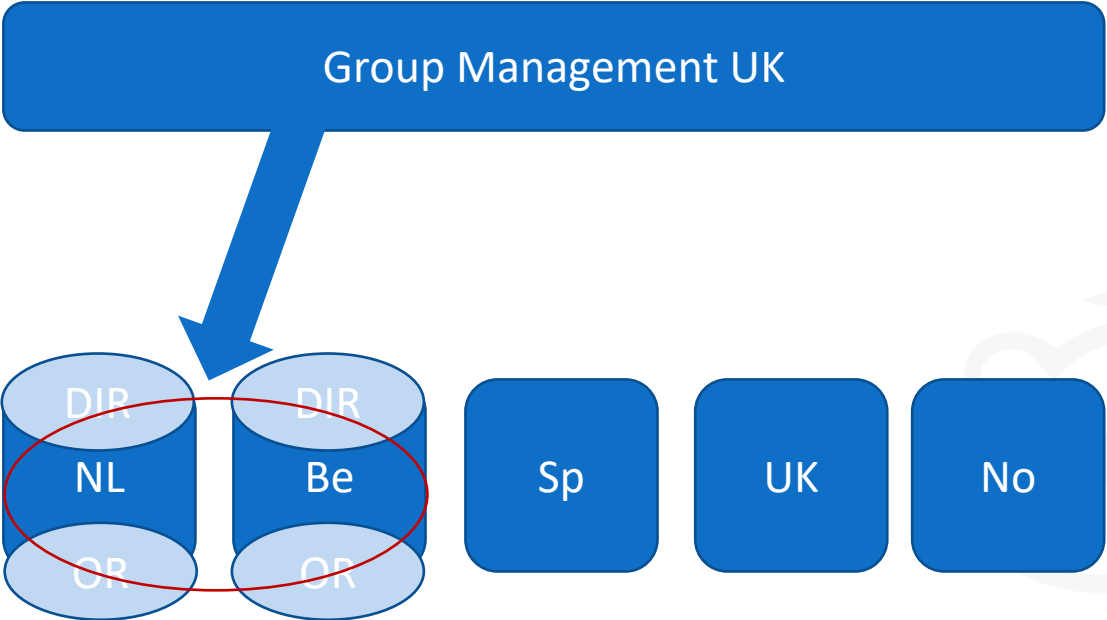
Advies of niet?

Overname



Advies of niet?

Bedrijfssluiting



Concernbelang versus lokaal belang

Watts Industries OK 9 juli 2013, JAR 2013/223

Gegeven het feit dat WINL onderdeel uitmaakt van het internationaal werkzame Watts-concern, is het onvermijdelijk en vanzelfsprekend dat het belang van WINL mede wordt bepaald door het concernbelang. Dat neemt niet weg dat WINL bij het voorbereiden en het nemen van haar besluit zelfstandig het concernbelang dient af te wegen naast of tegen de overige belangen van WINL en dat WINL aan de ondernemingsraad inzicht behoort te geven in die belangenafweging. Bij die belangenafweging legt de concernstrategie gewicht in de schaal, maar niet per definitie het doorslaggevende. Een andere opvatting, die erop neerkomt dat WINL een op het niveau van WIEU genomen consolidatiebesluit slechts heeft uit te voeren, zou op onaanvaardbare wijze afbreuk doen aan het wettelijk stelsel van medezeggenschap.

Wezenlijke invloed

1. In hoeverre kan de rechter zich inhoudelijk uitlaten over de keuze of het warehouse in Nederland gesloten wordt ten faveure van het openhouden van het Warehouse in België?
2. Welke invloed kan de OR uitoefenen op het besluit dat door de directie van EMEA is genomen? Is wezenlijke invloed mogelijk?

Toerekening

Besluit dat door een andere ondernemer is genomen voor de toepassing van de WOR wordt geacht te zijn genomen door de ondernemer voor wiens onderneming de ondernemingsraad is ingesteld.

Criteria

- Bijzondere zeggenschapsrelatie
- Besluit grijpt rechtstreeks in of heeft specifiek betrekking op de onderneming
- Ondernemer is betrokken bij het besluit
- Bevoegdheid zelf het besluit te nemen

Medeondernemerschap

De medeondernemer is- naast de ondernemer- verantwoordelijk voor de naleving van de WOR en kan dus ook zelfstandig in een beroepsprocedure worden betrokken.

Medeondernemerschap criteria (HR 26 januari 2000, JOR 2000/55)

- Besluit grijpt *rechtstreeks* in in de onderneming waar de ondernemingsraad is ingesteld
- De andere ondernemer neemt een positie in die hem *stelselmatig* een *zodanige* invloed verschaft dat de onderneming mede door hem in stand wordt gehouden
- Besluit valt binnen de sfeer van de organen van de onderneming

Advies of niet

Welke
vragen stel
je je zelf
als OR?

- **Kan ik als OR het besluit nog wezenlijk beïnvloeden?**
 - Kan ik de “beslissers” aan tafel krijgen?
 - Wie neemt feitelijk het besluit?
 - Heeft onze bestuurder enige invloed op het besluitvormingsproces?
- **Wat wil je bereiken als OR?**
 - Is er nog ruimte om te praten over het strategische besluit zelf? Of is dat besluit al onomkeerbaar?
 - Of alleen over de gevolgen in Nederland?



Control

Informatie
Overleg

Influence

Advies/Instemming
Aanbevelingsrecht RvC

Concern

Hoe oordeelt de Ondernemingskamer?

Is sprake van een besluit?

Is het besluit adviesplichtig?

Wie neemt het besluit?

- Kan ondernemer advies vragen? (toerekening) of moet andere partij advies vragen (medeondernemerschap)?

Wel of geen wezenlijke invloed OR?

- Tijdig? Informatieverstrekking? Overleg?

Motivering besluit ten opzichte van advies OR

Recente voorbeelden

Pallas 

Medtronic





16 dec 2021

- Overlegvergadering
- Uitleg over Strategie GC&CC

20 dec 2021

- Personeel geïnformeerd over wijziging internationale structuur

20 jan 2022

- Adviesaanvraag wijziging structuur in Nederland
- Gevolgen personeel

3 feb 2022

- Overleggadering

3 feb- 22 mrt
2022

- Overleg over de personele gevolgen

25 maart
2022

- Negatief advies

Adviesaanvraag

Alternatieven: In lijn met de wereldwijde strategie is er naar kansen gekeken om de structuur te bevorderen en de operationele efficiëntie en prestaties te verbeteren en onze positie voor de toekomst te versterken. Zo hebben we ook voor de CC&SC organisatie bekeken op welke wijze we hieraan kunnen bijdragen. Op dit moment zagen wij geen betere alternatieven die tot dezelfde resultaten zouden leiden.

Tijdslijnen: Op global niveau start de implementatie vanaf 1 februari 2022. Om die reden is het belangrijk om zo snel mogelijk te kunnen starten met de communicatie van deze wijzigingen naar onze medewerkers om de rust zoveel als mogelijk te waarborgen.

Personele consequenties: De daadwerkelijke impact – in de zin van het eindigen van de arbeidsovereenkomst – op basis van de huidige headcount en structuurplannen, komt uiteindelijk neer op maximaal 7 medewerkers.

Maatregelen: het uitbetalen van een opzeggingsvergoeding overeenkomstig de transitievergoeding vermenigvuldigd met factor 2, het aanbieden van een outplacementtraject en het vergoeden van de juridische kosten tot een bedrag van € 1.000,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. Deze voorwaarden zijn onderdeel van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Medtronic heeft de ondernemingsraad **te laat** om advies gevraagd. Het besluitvormingsproces was in een zodanig vergevorderd stadium dat het advies van de ondernemingsraad geen wezenlijke invloed had. De voorgenomen wijziging stond ten tijde van de adviesaanvraag reeds vast. De wijziging hangt immers samen met de wereldwijde wijziging, waarvan al vaststond dat deze op 1 februari 2022 zou starten.

Het herplaatsingsproces, zoals omschreven in het antwoord van de ondernemer van 18 februari 2022 (2.12), is bij een afweging van alle belangen niet redelijk.

Medtronic biedt in geval van ontslag een ontslagvergoeding van tweemaal de transitievergoeding. Het is onredelijk dat deze vergoeding niet wordt geboden aan een werknemer die een toegewezen functie afwijst. Ook is het onredelijk dat deze vergoeding niet wordt geboden aan een werknemer die ervoor kiest verweer te voeren tegen het ontslag. Daarmee wordt oneigenlijke druk op medewerkers uitgeoefend om geen verweer te voeren.

Kon het advies van wezenlijke invloed zijn op het te nemen besluit?

In de overlegvergadering van 16 december 2021 heeft Schaapveld de nieuwe wereldwijde GO&SC strategie toegelicht en aangekondigd dat in januari 2022 advies aan de ondernemingsraad zou worden gevraagd over de wijzigingen die dit zou meebrengen voor de CC&SC organisatie binnen Medtronic. **Daarmee is voldaan aan artikel 24 lid 1 WOR** dat voorschrijft dat de ondernemer in de overlegvergadering mededeling doet over besluiten die hij in voorbereiding heeft en dat daarbij afspraken worden gemaakt wanneer en op welke wijze de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken.

Het is juist dat de implementatie van de nieuwe wereldwijde GO&SC strategie al per 1 februari 2022 van start zou gaan, **maar dat betekent anders dan de ondernemingsraad stelt nog niet dat ook het besluit tot wijziging van de structuur van de CC&SC organisatie bij Medtronic al vaststond.** Het voorgenomen besluit zag op de manier waarop **bij Medtronic in Nederland** invulling zou worden gegeven aan de nieuwe wereldwijde GO&SC strategie en de ondernemingsraad is in de gelegenheid gesteld daarover te adviseren.

Uit de overgelegde stukken blijkt dat na de adviesaanvraag **uitgebreid van gedachten is gewisseld**; er heeft overleg plaatsgevonden, de ondernemingsraad heeft een groot aantal vragen gesteld en die zijn door Medtronic allemaal uitgebreid beantwoord. Uit het adviestraject en het gegeven advies blijkt dat de ondernemingsraad **geen bezwaren had tegen de voorgenomen wijziging van de structuur van de CC&SC organisatie als zodanig**; de bezwaren zien uitsluitend op de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen. De ondernemingsraad heeft ruim voldoende de tijd en de gelegenheid gehad om zich daarop te beraden. De ondernemingsraad heeft uiteindelijk op 25 maart 2022 zijn advies gegeven. Dat dit advies op dat moment niet meer van wezenlijke invloed kon zijn op het te nemen besluit is niet gebleken.

Medtronic



Global Operation & Supply Chain

Customer Care & Supply Chain EMEA

Medtronic NL

