

Belangrijk, lekker belangrijk!

HET ADVIESRECHT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD IS VAAK OPGEHANGEN AAN DE VRAAG OF HET TE NEMEN BESLUIT 'BELANGRIJK' IS. HOE BEPAAL JE NOU OF EEN BESLUIT BELANGRIJK IS EN DAARMEE ADVIESPLICHTIG OP DE VOET VAN ARTIKEL 25 WOR?

Door Maarten van Kempen

Belangrijk en artikel 25 WOR

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) kent een lijst met veertien voorgenomen besluiten die adviesplichtig zijn. Deze zijn te vinden in artikel 25 lid 1 a-n. Bij negen van die besluiten is sprake van het begrip 'belangrijk'. Achtereenvolgens: Belangrijke wijziging (b), belangrijk onderdeel (c), belangrijke inkrimping (d), belangrijke wijziging (e), belangrijke investering (h), belangrijk krediet (i en j), belangrijke technologische voorziening (k), en tot slot belangrijke maatregel inzake het milieu (l). Het begrip 'belangrijk' is echter niet in de wet uitgewerkt. Dat maakt aan de ene kant dat je alle feiten en omstandigheden mee kan nemen bij de beoordeling, maar aan de andere kant laat dit zoveel ruimte dat je best van mening kunt verschillen of een besluit of maatregel 'belangrijk' is. Dat komt ook regelmatig voor. De wetgever en ook de SER als adviserend orgaan vinden echter die flexibiliteit belangrijker dan een nadere concretisering met vast omliggende concrete absolute criteria. In zijn algemeenheid moet het gaan om besluiten of maatregelen die niet alledaags zijn. Dus als het gaat om besluiten die regelmatig worden genomen en onderdeel zijn van de vaste bedrijfsprocessen, is dat al snel een aanwijzing dat het niet zo 'belangrijk' is dat de ondernemingsraad daarover om advies hoeft te worden gevraagd. Als echter duidelijk is dat er iets bijzonders aan de hand is, komt het adviesrecht natuurlijk snel naderbij.

Gezichtspunten

In de loop der jaren zijn er wel gezichtspunten ontstaan die ons kunnen helpen bij het beoordelen of een besluit of maatregel als belangrijk moet worden gezien. Die gezichtspunten komen voort uit de toelichting op de wet, de commentaren uit de wetenschap en natuurlijk de rechtspraak van de Ondernemingskamer. Uitgangspunt bij de beoordeling is toch dat het moet gaan om een besluit of maatregel die niet alledaags is. Het moet gaan om

iets bijzonders. Bij het beoordelen of daarvan sprake is, kun je kijken naar gezichtspunten zoals de financiële impact van een besluit, de gevolgen die het besluit zal hebben voor de in de onderneming werkzame personen, de beweegredenen van het besluit, de grootte en de aard van de onderneming, de omvang van de ondernemingsactiviteiten en - last but not least - de vraag of het besluit impact heeft op een kernactiviteit. Deze gezichtspunten hoeven niet allemaal afgelopen te worden bij de beoordeling en ze zullen per geval ook anders zijn. Er is natuurlijk verschil tussen een belangrijke investering of een belangrijke wijziging in de werkzaamheden van de onderneming. Als je dan toch een soort van volgorde wilt hanteren, dan ligt het voor de hand om in ieder geval te kijken naar de gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen, de financiële impact en de aard en

omvang van de onderneming. Bij de gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen gaat het dan natuurlijk om het aantal mogelijke ontslagen, maar ook om andere gevolgen zoals veranderingen in werkprocessen. Financiële impact zal een hoofdbestanddeel zijn van besluiten en maatregelen die zien op investeringen en financieringen. Hier kijk je bijvoorbeeld naar de omvang van een investering in verhouding tot de jaarlijks gebudgetteerde investeringsbedragen. De aard van de onderneming speelt altijd een rol bij de beoordeling. Wat voor de ene onderneming belangrijk is, is dat voor de andere weer niet. De context waarin alles plaatsvindt, is en blijft dan ook van groot belang.

RECENTE UITSPRAAK ONDERNEMINGSKAMER

Een recente uitspraak eerder dit jaar illustreert hoe de Ondernemingskamer omgaat met bovengenoemde gezichtspunten. Het betrof hier het verval van één functie bij Insight Nederland. De Senior Solution Sales Manager zou vervallen als gevolg van een wijziging in de organisatie. Deze persoon stuurde een afdeling aan van zeventig medewerkers. Die taken zouden worden ondergebracht bij de 'Head of Sales & Business Management Netherlands'.

De ondernemingsraad vond dat sprake was van een belangrijke wijziging. Met het opheffen van de functie Senior Solution Sales Manager werd namelijk een belangrijke managementlaag weggesneden. De zeventig medewerkers zouden na effectuering van het besluit (naast 130 overige medewerkers) onder de Head of Sales & Business Management Netherlands gaan vallen. Laatstgenoemde heeft meer taken dan de Senior Solution Sales Manager had en heeft dus minder tijd om leiding te geven aan de

salesafdeling en de medewerkers van de salesafdeling (met name de lijnmanagers) op te leiden en te coachen.

De ondernemer vond het besluit niet belangrijk. Het besluit was een logisch uitvloeisel van de begin 2022 in gang gezette reorganisatie, waartegen de ondernemingsraad niet had geprotesteerd. Er werd slechts één functie opgeheven, die niet tot het strategisch management behoorde. De taken van de Senior Solution Sales Manager verdwenen niet, maar werden herverdeeld: de strategische taken werden belegd bij de Head of Sales & Business Management Netherlands en de uitvoerende taken bij de (tien) lijnmanagers. De belasting van de Head of Sales & Business Management Netherlands zou slechts beperkt toenemen, omdat deze al verantwoordelijk was voor de strategische taken van de Senior Solution Sales Manager en de taken van deze twee functies bovendien deels overlappen. Het beleggen van de uitvoerende taken bij de lijnmanagers vormde evenmin

een belangrijke wijziging omdat het hier alleen taken betreft ter uitvoering van reeds vastgesteld beleid.

De Ondernemingskamer vond toch dat hier sprake was van een belangrijke wijziging. De Senior Solution Sales Manager gaf namelijk leiding aan een grote, belangrijke afdeling (sales). Ruim een derde (zeventig) van het totaal aantal werknemers is werkzaam op deze afdeling. De leidinggevende en strategische taken van de Senior Solution Sales Manager werden na effectuering van het besluit overgedragen aan een functionaris (Head of Sales & Business Management Netherlands) die een breder takenpakket had dan de Senior Solution Sales Manager. De Head of Sales & Business Management Netherlands heeft een functie met een belangrijk strategisch karakter en is, anders dan de Senior Solution Sales manager, mede-WOR-bestuurder en aanspreekpunt van de ondernemingsraad. Dat het besluit slechts betrekking heeft op één persoon/functie maakt niet dat het hier niet om een belangrijke wijziging in de organisatie van de

>>

Vervolg van pagina 51

onderneming dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming kan gaan. Het besluit heeft belangrijke wijzigingen van de taken en verantwoordelijkheden binnen de salesafdeling tot gevolg. Er wordt een managementlaag geschrapt. Het besluit leidt tot een aanzienlijke verzwaring van de functie Head of Sales & Business Management Netherlands. Gelet op de aard en omvang van beide functies heeft de ondernemingsraad terecht de vraag gesteld of de Head of Sales & Business Management

Netherlands een belangrijk deel van de taken van de Senior Solution Sales Manager 'erbij' zal kunnen doen. De lijnmanagers hebben er voorts diverse taken bijgekregen. Dit alles leidt tot een ingrijpend gewijzigde opzet van de salesafdeling. Het vorenstaande, in onderlinge samenhang bezien, maakt dat het besluit om de functie van Senior Solution Sales Manager op te heffen een belangrijke wijziging in de organisatie en in de verdeling van bevoegdheden van de

onderneming van Insight Nederland betreft.

De Ondernemingskamer legt dus bij de gevolgen voor de organisatie niet de nadruk op het aantal medewerkers dat de organisatie gaat verlaten, maar op de veranderde structuur en de inhoud van het werk. Het gaat hier dus om de gevolgen voor de mensen die ook na uitvoering van deze herstructurering bij de onderneming werkzaam blijven.

Afspraken maken over het begrip 'belangrijk'?

Het is mogelijk om afspraken te maken met de ondernemer over de criteria wanneer een besluit 'belangrijk' is. Dat biedt beide partijen meer duidelijkheid. Dat kan via de ondernemingsovereenkomst van artikel 32 WOR. Je kunt er dan bijvoorbeeld voor kiezen om nadere criteria te formuleren omtrent de personele gevolgen (bijvoorbeeld *vanaf een verval van 2 fte is het altijd belangrijk*), specifieke maatregelen als belangrijk te duiden of procesafspraken te maken als er verschil van inzicht dreigt of een besluit al dan niet belangrijk is. Dergelijke afspraken zijn dan bepalend voor de beoordeling of een besluit of maatregel belangrijk

is en de Ondernemingskamer zal van die criteria uitgaan. Voordeel voor de ondernemer is dat hij beter inzicht heeft wanneer hij advies moet vragen. Het is zeker ook voordelig voor de ondernemingsraad. Besluiten die op het oog niet belangrijk zijn, kunnen zo toch adviesplichtig zijn omdat ze voldoen aan de afgesproken criteria. Let op! Je kunt niet afspreken dat maatregelen 'niet belangrijk' zijn. De criteria van de WOR zijn immers de ondergrens. Je kunt wel afspraken maken over meer bevoegdheden, maar niet over minder.



MAARTEN VAN KEMPEN

Advocaat Arbeids- en
Medezeggenschapsrecht



PALLAS Advocaten
(<https://www.pallas.nl/>)

Telefoon: 085 070 47 12

E-mail: info@pallas.nl