

ANNOTATIE

Informatieplicht van ondernemingsraad versus vakbonden bij reorganisatie

mr. dr. L.C.J. Sprengers

Annotatie bij Rechtbank Gelderland, 30-01-2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:559 (AR-2017-0109)

1. Inleiding

Het komt niet vaak voor dat vakbonden gaan procederen tegen een ondernemingsraad. In de meeste gevallen vindt er afstemming en samenwerking tussen vakbonden en de ondernemingsraad plaats rekening houdend met ieders rol bij reorganisatiebesluiten. Soms botsen de belangen en een enkele keer gaat het zo ver dat vakbond en ondernemingsraad in een procedure tegenover elkaar komen te staan. Recent heeft zich dit voorgedaan bij Monuta. Daar vond een reorganisatie plaats waarbij de oude functie van uitvaartverzorgers werd vervangen door de functie uitvaartverzorgers nieuwe stijl. Het inhoudelijk meningsverschil had betrekking op de vraag of de invulling van de nieuwe organisatie via stoelendansmethode dan wel via afspiegeling diende plaats te vinden. Daaraan voorafgaand speelde de vraag over de mate waarin de vakbond van informatie moest worden voorzien door de werkgever en door de ondernemingsraad om zich een goed beeld te kunnen vormen van hetgeen speelde bij deze reorganisatie. In januari 2017 is hierover geoordeeld door de voorzieningenrechter van de Rechtbank Gelderland in een tweetal kortgedingprocedures. Hierna zal eerst kort geschetst worden wat er speelde bij Monuta en wat het oordeel van de rechter is geweest (par. 2). Daarna zal nader ingegaan worden op de rol van de vakbonden en ondernemingsraden (par. 3) en de verplichting van de ondernemingsraad om zijn achterban, waaronder ook de vakbond, van informatie te voorzien (par. 4).

2. De kortgedingprocedures

FNV en CNV spannen een kortgedingprocedure aan tegen Monuta Holding, Monuta uitvaartverzorging en de ondernemingsraad van Monuta Holding om meer informatie te krijgen over de op handen zijnde reorganisatie. In het eerste kort geding vorderden de bonden een afschrift van de recente adviesaanvragen en het advies van de ondernemingsraad alsook

informatie over voorafgaande reorganisaties, het OR-reglement, de OR-verslagen van vergaderingen in 2014, 2015 en 2016 en de jaarverslagen over diezelfde jaren.

Tussen de vakbonden en Monuta is een sociaal plan overeengekomen met een looptijd van 1 april 2015 tot 1 april 2018 waarin is opgenomen dat het sociaal plan van toepassing is op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van wie de functies betrokken zijn bij organisatieveranderingen. 'In de regel is er hiervoor bij de ondernemingsraad, conform de WOR, een adviesaanvraag ingediend dan wel, bij zeer kleine reorganisaties overlegd met de ondernemingsraad', aldus gesteld in het sociaal plan. In de cao Uitvaartbranche is een bepaling opgenomen over werkgelegenheidsoverleg op ondernemingsniveau. Daarin staat: 'de werkgever die plannen voorbereidt, welke een belangrijke nadelige invloed op de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin kunnen hebben, informeert daarover zo spoedig mogelijk de vakverenigingen met inachtneming van de wettelijke kaders (WOR). De werkgever zal daarbij tevens inzicht geven in de overwegingen, die aan de voorgenomen plannen ten grondslag liggen.'

In kort geding oordeelt de voorzieningenrechter (Rb. Gelderland 20 januari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:342) dat de vakbonden onvoldoende hebben duidelijk gemaakt welk belang ze hebben bij de informatie ten aanzien van de voorgaande reorganisaties, de vergadernotulen over de jaren 2014 en 2015 alsook de jaarverslagen, waarvan het laatste nog niet is opgemaakt. Ten aanzien van het OR-reglement overweegt de rechter dat de bonden afgifte daarvan hebben gevorderd om te kunnen beoordelen of het gegeven advies tot stand is gekomen op een met het reglement overeenstemmende wijze. De vakbonden hebben daarover hun twijfels. Van de zijde van Monuta en de ondernemingsraad is niet aangegeven waarom afgifte van het reglement op bezwaren stuit, zodat die vordering wordt toegewezen. Ten aanzien van de vergaderverslagen van 2016 is de rechter van oordeel dat de vakbonden daarbij wel voldoende belang bij hun verzoek hebben. Immers staat vast dat Monuta in elk geval in april 2016 een rapportage heeft laten opstellen door een extern bureau, AWWN, over de beoordeling van uitwisselbaarheid van functies en in september 2016 is begonnen met de uitrol van het strategieplan. Aannemelijk is dat hierover binnen de ondernemingsraad is gesproken en dat daarover in de verslagen iets terug te vinden is. Eveneens acht rechter voldoende aannemelijk het belang van de vakbonden bij de informatie uit de adviesaanvraag en het verstrekte (deel)advies met betrekking tot de reorganisatie van de functie van de uitvaartverzorgers. Onbetwist is immers dat de vakbonden (mede) ten doel hebben de belangen van de bij hen aangesloten werknemers van Monuta te behartigen, onder meer door hen te adviseren en hen bij te staan bij te voeren procedures die op de huidige reorganisatie betrekking hebben. Voorshands is voldoende aannemelijk dat er werknemers van Monuta zijn die lid zijn van een van de vakbonden. Gelet op artikel 3:305a BW zijn de vakbonden gerechtigd een procedure te overwegen, zelfs al zou geen van de leden individueel dat willen doen. De rechter stelt vast dat de vakbonden, in elk geval wanneer zij leden hebben onder de werknemers in de onderneming, aan te merken zijn als belanghebbenden in de zin van artikel 36 WOR.

De vordering ten opzichte van de ondernemingsraad ten aanzien van het OR-reglement en de

verslagen van de OR-vergadering van 2016 wordt dan ook toegewezen. De vordering ten aanzien van de inhoud van de adviesaanvraag en het OR-advies wordt toegewezen in relatie tot de werkgever. Daarbij baseert de rechter zich met name op de cao-bepaling over het werkgelegenheidsoverleg. De rechter constateert dat in de aanhef van het artikel uit de cao wordt gesproken over werkgelegenheidsoverleg, maar de tekst van het artikel spreekt over een werkgever die de vakvereniging informeert en inzicht geeft. Verder wordt verwezen naar de bijlage waarin staat dat dit overleg tot doel heeft partijen bij de cao informatie te verstrekken met een meer continu en systematisch karakter om de werkgelegenheidsontwikkeling nauwgezet te kunnen volgen. De rechter verbindt daaraan de conclusie dat deze bepaling geen verdere verplichting voor de werkgever schept dan het tijdig verstrekken van informatie en het geven van inzicht, en niet een plicht tot overleg vestigt. Kijkend naar de informatievoorziening en het overleg tussen Monuta en de vakbonden tot dan toe concludeert de rechter dat de vakbonden een informatieachterstand hebben die door Monuta niet is weggenomen. Daardoor hebben de vakbonden niet de informatie waarover zij bij een juiste uitvoering wel beschikt zouden hebben en die zij nodig (kunnen) hebben voor een goede uitoefening van hun werkzaamheden, zoals de advisering van de leden-werknemers. Het feit dat in de adviesaanvraag en het advies informatie is opgenomen die onder de geheimhoudingsplicht valt, zoals bedrijfsgegevens over aantallen uitvaarten per regio, neemt niet weg dat deze stukken toch aan de vakbonden verschaft moeten worden maar daarbij is het Monuta toegestaan passages die ze geheim wenst te houden onleesbaar te maken, waarbij in algemene bewoordingen dient te worden aangegeven wat voor soort tekst of gegevens verwijderd zijn. Voorts vindt de rechter van belang dat de vakbonden hebben toegezegd de geheimhouding te zullen respecteren en bereid zijn een geheimhoudingsbeding te accepteren. Op die basis is de werkgever gehouden de adviesaanvraag en het advies van de ondernemingsraad ook aan de vakbonden te verschaffen.

Vervolgens hebben de bonden in een tweede kortgedingprocedure, alleen gericht tegen de werkgever, een vordering tot schorsing van de reorganisatie ingediend zolang niet in rechte is geoordeeld over de gehanteerde stoelendansmethode in plaats van de, in de ogen van de bonden, vereiste afspiegeling. Deze vordering wordt afgewezen (Rb. Gelderland 30 januari 2017, ECLI:NL:RBGEL: 2017:559). De rechter constateert dat Monuta voldoende aannemelijk gemaakt heeft dat de belangrijkste informatie, te weten dat er gereorganiseerd zou worden, dat er een nieuwe functie zou komen, hoe de selectieprocedure zou verlopen en dat enige tientallen medewerkers niet geschikt zouden worden bevonden, heeft gedeeld met de vakbonden. Niet is gebleken dat Monuta relevante informatie heeft achtergehouden of deze bewust later dan redelijkerwijs mogelijk was heeft verstrekt. Het feit dat Monuta een positief deeladvies van de ondernemingsraad heeft ontvangen ten aanzien van het in gang zetten van de invoering van de functie uitvaartverzorgers nieuwe stijl leidt, samen met bovenstaande, tot de conclusie dat Monuta heeft voldaan aan de in gevolge van de cao op haar rustende verplichting. De vraag ten aanzien van de toepassing van de stoelendansmethode komt neer op de vraag of de functie van uitvaartverzorgers en uitvaartverzorgers nieuwe stijl uitwisselbaar zijn. Dat is een vraag die in de kortgedingprocedure, aldus de rechter, niet beantwoord kan en mag worden en zal mogelijk aan de orde komen op het moment dat er ontslagprocedures bij

de UWV opgestart gaan worden. Reden voor de rechter om de gevraagde voorzieningen door de bonden af te wijzen.

3. Wat is de rol van vakbond en ondernemingsraad?

In de loop der tijd is er de nodige aandacht besteed aan de afbakening tussen de rol van ondernemingsraad en vakbond. De volgende onderverdeling is te maken:

Belangenbehartiging De vakbonden zijn bij uitstek de (collectieve) belangenbehartiger van de belangen van hun leden. De ondernemingsraad wordt niet primair gezien als belangenbehartiger voor de in de onderneming werkzame personen. In artikel 2 WOR is als doel van de ondernemingsraad geformuleerd dat de ondernemingsraad in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen dient te functioneren. Dit betekent dat ervan uitgegaan wordt dat een ondernemingsraad op grond van deze wettelijke doelstelling meer oog dient te hebben voor meer dan alleen de belangen van de in de onderneming werkzame personen. Daartegenover staat de vakbond die primair als belangenbehartiger optreedt, maar zeker in de Nederlandse arbeidsverhoudingen er ook blijk van geeft een bredere blik te hebben, vaak ook onderkent dat het belang van de leden van de vakbond en het belang van de onderneming zeker voor wat betreft het langetermijnperspectief van de onderneming veelal gelijk op zullen lopen.

Primaire arbeidsvoorwaarden De vakbonden zijn de onderhandelaar over de primaire arbeidsvoorwaarden, de ondernemingsraad heeft geen bevoegdheden ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden. Dit laatste is niet uit de wettekst als zodanig af te leiden, maar wel uit de wetsgeschiedenis en ook uit de rechtspraak (HR 11 februari 2000, NJ 2000/274, JAR 2000/86). Het feit dat de ondernemingsraad geen wettelijke taak heeft ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden, sluit niet uit dat de ondernemingsraad bij wijze van extra bevoegdheid een rol op dat vlak kan worden toegekend. In een kort geding dat de vakbonden aanspanden tegen een ingenieursbureau, dat aan de vooravond van het uitbreken van acties van de vakbonden om tot een cao te komen, een arbeidsvoorwaardelijk protocol afsprak waarbij de ondernemingsraad bij overeenkomst als overlegpartner over de arbeidsvoorwaarden werd gepositioneerd, werd duidelijk dat een dergelijke overeenkomst niet onrechtmatig is jegens de vakbonden omdat de wet een minimumkarakter heeft (Rb. Den Haag (pres.) 19 mei 1992, NJ 1993/342, JAR 1992/22). Bij de introductie van de ondernemingsovereenkomst in artikel 32 WOR is dit met zoveel woorden door de wetgever bevestigd. Dit houdt niet in dat daarmee een afspraak met de ondernemingsraad over primaire arbeidsvoorwaarden eenzelfde bindende status heeft als een cao-afpraak gemaakt met de vakbonden. Zeker daar waar het gaat om een afspraak met de ondernemingsraad om in negatieve zin af te wijken van overeengekomen arbeidsvoorwaarden kan het goed zijn dat een dergelijke afspraak door een vakbond met recht betwist kan worden (zie bijv. HR 13 februari 2015, ECLI:NL:HR:2015:305, JAR 2015/75 (Greif/FNV), waarbij het doorvoeren van een salary-freeze met instemming van de GOR niet toegestaan werd). Gaat het echter over het maken van afspraken met een ondernemingsraad die niet in strijd zijn met de cao, dan kunnen deze wel in stand blijven. Zo oordeelde de Kantonrechter Rotterdam (6 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2549) dat een afspraak tussen APM Terminals en de ondernemingsraad over de werkgelegenheid bij APM stand kon houden nu dit niet strijdig

was met cao-bepalingen, maar wel de vakbondsstrategie doorkruiste om te komen tot een sectorafspraken in de Rotterdamse haven op dit vlak. In die procedure werd de ondernemingsraad niet toegestaan zich te voegen aan de kant van de ondernemer omdat het optreden als procespartij niet te herleiden is tot de taak en/of bevoegdheid die aan hem op grond van de WOR is toebedeeld. Indien de rechter van oordeel is dat ondernemer en ondernemingsraad rechtsgeldig een overeenkomst kunnen sluiten, binnen het kader van artikel 32 WOR, komt het vreemd voor om de ondernemingsraad dan niet als procespartij te laten voegen aan de kant van de ondernemer wanneer hij daar behoefte aan heeft omdat hem geen taak of bevoegdheid op grond van de WOR zou zijn toebedeeld. Gezien het minimumkarakter van de WOR is het uitbreiden van een dergelijke bevoegdheid ook binnen de wettelijke kaders immers mogelijk. *Reorganisatie/sociaal plan* Bij reorganisatiebesluiten ligt er geen duidelijke taakafbakening. In het algemeen wordt ervan uitgegaan dat het zwaartepunt van het overleg van de vakbonden zich richt op de te treffen maatregelen, veelal vastgelegd in een sociaal plan en dat de ondernemingsraad zich met name richt op de organisatorische aspecten in het kader van de adviesaanvraag. Echter, als gekeken wordt naar informatieverplichtingen die bijvoorbeeld voortvloeien uit de WMCO en de SER-fusiegedragsregels, als vaak ook uit cao-bepalingen, zoals ook bij Monuta, dan blijkt dat de rol van de vakbonden zich niet louter beperkt tot de wijze waarop personele gevolgen opgevangen zullen worden, maar zich ook uitstrekt over de noodzaak en omvang van een reorganisatie. Omgekeerd is het zo dat artikel 25 WOR geen bepaling als artikel 27 lid 3 WOR kent waarbij het primaat van de cao of het sociaal plan is vastgelegd. Dit betekent dat een ondernemingsraad met zijn advisering zich ook kan uitspreken over de inhoud van het sociaal plan. Dit heeft inmiddels geleid tot de nodige rechtspraak van de Ondernemingskamer over de relatie tussen vakbond en ondernemingsraad op dit punt. Zo werd de vordering van de Centrale Ondernemingsraad ING om toegelaten te worden aan de onderhandelingstafel als partij bij het meerjarig sociaal plan door de Ondernemingskamer afgewezen. De WOR kent een adviespositie toe aan de ondernemingsraad, daaruit valt niet een positie als partij bij het sociaal plan af te leiden (Hof Amsterdam (OK) 31 maart 1994, NJ 1995/417, JAR 1994/89). Een ondernemingsraad die zich op het standpunt stelde dat het met de vakbond afgesloten sociaal plan onvoldoende was en daarbij aangaf dat hij representatiever is dan de vakbond omdat de ondernemingsraad geacht moet worden alle in de onderneming werkzame personen te vertegenwoordigen, kreeg eveneens geen gelijk van de Ondernemingskamer. Het werd niet kennelijk onredelijk beschouwd dat de ondernemer zich wenste te houden aan het met de vakbond afgesloten sociaal plan (Hof Amsterdam (OK) 1 november 2004, JAR 2005/8). Daar waar ondernemingsraad en vakbonden hun rollen op elkaar afstemmen kan het soms voor de ondernemer tot onduidelijkheden leiden over het wanneer en waarover hij met wie overleg dient te voeren. Indien een ondernemingsraad als voorwaarde opneemt dat hij akkoord gaat met de reorganisatie mits er een sociaal plan met de vakbonden overeen wordt gekomen, dan kan de ondernemer, die deze voorwaarde overneemt, niet overgaan tot eenzijdig vaststellen van een sociaal plan, op het moment dat gebleken is dat het principeakkoord door de leden wordt afgestemd. Hij zal dan eerst terug moeten naar de ondernemingsraad om die in de gelegenheid te stellen alsnog een advies uit te brengen indien hij daar behoefte aan heeft (Hof

Amsterdam (OK) 30 januari 1997, *JAR* 1997/39). Indien de vakbonden een uitnodiging om te komen overleggen over een sociaal plan afwijzen, omdat ondernemingsraad en vakbonden hebben afgesproken dat eerst de ondernemingsraad in het kader van het adviestraject het overleg zal voeren over beweegredenen, noodzaak en omvang van de reorganisatie, betekent dat niet dat de ondernemer moet wachten tot dit overleg is afgerond. In een procedure die speelde bij Gastec leidde het overleg met de ondernemingsraad over de reorganisatie tot veel vertraging waarna de werkgever, na tevergeefs de bonden nogmaals gevraagd te hebben om overleg over het sociaal plan te voeren, het voorgenomen sociaal plan in het kader van de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad voorlegde. Het beroep van de ondernemingsraad bij de Ondernemingskamer dat het besluit geen stand kon houden omdat er geen sociaal plan met de vakbonden was overeengekomen werd door de Ondernemingskamer afgewezen. Het ontbreken van een met de vakbonden afgesloten sociaal plan op zichzelf maakt het besluit niet al kennelijk onredelijk en zeker niet in een situatie als deze waar de afstemming tussen ondernemingsraad en vakbonden nu juist geleid had tot een dergelijke patstelling (Hof Amsterdam (OK) 29 december 2004, *JAR* 2005/27). Uit deze voorbeelden uit de rechtspraak blijkt dat er op het terrein van reorganisatie en sociaal plan nu juist bij uitstek een overlap en samenspel van bevoegdheden van vakbonden en ondernemingsraden sprake is.

Toekennen rol aan ondernemingsraad in delegatiebepalingen in cao

De nauwe relatie tussen vakbonden en ondernemingsraad komt waarschijnlijk het sterkst tot uiting op het moment dat er in de cao maatwerkbepalingen opgenomen worden om binnen de in de cao uitgestippelde kaders op ondernemingsniveau uitwerking te laten plaatsvinden waarbij dan aan de ondernemingsraad de rol van overlegpartner van de werkgever/ondernemer wordt toegekend. In artikel 32 WOR is ook in een juridische basis hiervoor voorzien: het is mogelijk om bij cao extra bevoegdheden aan de ondernemingsraad toe te kennen. Niet mogelijk is bij cao de in de wet geregelde bevoegdheden van een ondernemingsraad in te perken, maar wel om deze uit te breiden.

Zeker bij bedrijfstak-cao's is het op onderdelen vaak niet mogelijk in de cao in detail de uitwerking op ondernemingsniveau te regelen. Dan wordt vaak volstaan met het opnemen van algemene kaders in de cao en ruimte gelaten voor uitwerking op ondernemingsniveau. Het kan soms wel tot spanningen leiden tussen ondernemingsraad en vakbonden indien de ondernemingsraad bij die uitwerking standpunten inneemt die niet stroken met hetgeen de vakbond of haar achterban voor ogen stond. Bekend voorbeeld is de bouw-cao die mogelijkheden kende onder strikte condities om af te wijken van de regeling met betrekking tot reiskosten zoals in de cao opgenomen. Dat heeft geleid tot de nodige juridische procedures over uiteenlopende vragen, zoals wat het gevolg is als de procedurevoorschriften in de cao omschreven niet juist zijn nageleefd, wat het gevolg is van een met de ondernemingsraad overeengekomen maatwerkregeling nadat de cao-bepaling waarop die gebaseerd is, is geëxpireerd enzovoort. (Zie o.m. Hof Arnhem 10 maart 2009, *JAR* 2009/142; Ktr. Utrecht 13 februari 2008, *JAR* 2008/83; Ktr. Helmond 8 januari 2003, *JAR* 2003/27; Ktr. Den Haag 24 oktober 2002, *JAR* 2004/36.)

Ook de decentralisatiebepaling in de Grafimedia-cao heeft een aantal maal tot procedures geleid waarin vakbonden zich tegen de ondernemingsraad hebben gekeerd (Hof Amsterdam 4 maart 2014, ECLI:NL:GHAMS:20134:646 (FNV Kiem) en Hof Den Bosch 15 april 2014, ECLI:NL:GHSHE:2013:5247 (ROTO BV); in de laatste zaak werd de procedure door individuele werknemers gevoerd tegen de met de COR gemaakte maatwerkafspraken).

Maar in het algemeen kan geconstateerd worden dat decentralisatiebepalingen in de cao voorzien in een behoefte tussen het uitonderhandelen van de algemene kaders met de vakbonden en het maatwerk op ondernemingsniveau, waarbij in veel gevallen ook een nuttige rol door de ondernemingsraad is te vervullen.

4. Welke verplichtingen heeft de ondernemingsraad met betrekking tot informatievoorziening aan achterban en vakbonden?

OR-reglement

In de WOR is slechts summier geregeld op welke wijze een ondernemingsraad met zijn achterban dient te communiceren. In artikel 14 lid 1 WOR is opgenomen dat de ondernemingsraad het definitief vastgestelde OR-reglement alleen aan de ondernemer ter informatie moet verschaffen, terwijl op grond van de rechtsingang van artikel 36 lid 1 WOR iedere belanghebbende ook een geschil over een voorlopig of definitief reglement bij de kantonrechter aanhangig kan maken. In de uitspraak inzake Monuta heeft de rechter dan ook geoordeeld dat een vakorganisatie een redelijk belang erbij kan hebben om het reglement op te vragen, al was het maar om te kunnen toetsen of besluitvorming binnen de ondernemingsraad conform de daarin opgenomen voorschriften heeft plaatsgevonden. De mogelijkheid om een geschil over de inhoud van een reglement aanhangig te maken impliceert ook een recht op informatie daarover. Dat dit recht zich uitstrekt tot de groepen die ook de bevoegdheid hebben om een procedure aanhangig te maken is dan ook logisch.

Verslagen van OR-vergaderingen en jaarverslag

In artikel 14 lid 2 WOR staat opgenomen wat de ondernemingsraad in ieder geval in een reglement moet regelen. Daarin is onder g aangegeven de bekendmaking van de agenda van een OR-vergadering en onder h het verslag van deze vergaderingen alsook het jaarverslag. Bekendmaking dient plaats te vinden aan de ondernemer en de leden van de ondernemingsraad en aan de in onderneming werkzame personen. Niet wordt voorzien in het regelen van de bekendmaking van deze stukken aan een vakorganisatie. In de Monuta-procedure heeft de rechter dit ook onderkend door in het dictum de ondernemingsraad op te leggen het OR-reglement en de verslagen van de OR-vergadering van 2016 in de onderneming bekend te maken en (op die wijze) kennisname van die bekendgemaakte stukken door de vakbonden mogelijk te maken. Er is dus niet rechtstreeks een verplichting opgelegd om informatie over de OR-verslagen aan de vakbond kenbaar te maken. De gedachte die daar achter kan liggen is dat op moment dat de informatie bekend is gemaakt in de onderneming, daarmee een eventuele geheimhouding is komen te vervallen. Het ligt dan in het verlengde met die interne openbaarmaking om een vakbond, zeker als daar expliciet om wordt gevraagd,

deze informatie ook te verschaffen om de vakbond haar rol als belangenbehartiger voor haar leden bijvoorbeeld bij het voeren van procedures, te kunnen laten vervullen.

Verslagen overlegvergadering

Over de overlegvergadering is in artikel 23a lid 5 WOR geregeld dat de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk afspraken moeten maken over de gang van zaken bij de overlegvergadering en over de wijze en het tijdstip waarop de agenda en het verslag van de overlegvergadering aan de in de onderneming werkzame personen bekend worden gemaakt. Dit vindt derhalve niet zijn regeling in het OR-reglement, omdat de overlegvergadering een gemeenschappelijke vergadering is tussen bestuurder en ondernemingsraad. In de procedure inzake Monuta is er niet gevorderd door de vakbonden om de verslagen van de overlegvergaderingen aan de vakbonden te verschaffen. Indien dat wel aan de orde zou zijn geweest ligt het voor de hand om in dezelfde lijn als ten aanzien van de OR-verslagen te redeneren, namelijk dat de informatie die in de onderneming bekend is gemaakt over de overlegvergadering ook aan de vakbonden als belangenbehartiger van haar leden kenbaar gemaakt moet worden. De verbreding van het informatierecht ten aanzien van verslagen van vergaderingen naar de vakbonden kan ook herleid worden uit hetgeen in artikel 36 lid 1 WOR is geregeld. Daar wordt immers aan iedere belanghebbende een vorderingsrecht toegekend, ook ten aanzien van het bekendmaken van agenda's en verslagen van vergaderingen. In dezelfde redenering als geldt voor het OR-reglement zou hier de bevoegdheid van de vakbond uit herleid kunnen worden omdat zij de hoedanigheid van belanghebbende heeft.

Achterbanraadplegingberaad

Tot slot is in artikel 17 WOR geregeld dat in het kader van de bepaling over de faciliteiten de ondernemer de ondernemingsraad in staat moet stellen de binnen de onderneming werkzame personen te raadplegen en dat deze ook in de gelegenheid gesteld moeten worden hun medewerking hieraan te verlenen, voor zover redelijkerwijs nodig is voor de vervulling van de taak van de ondernemingsraad.

In het verleden is wel voorgesteld om een verdergaande verplichting op te nemen in de Wet op de ondernemingsraden met betrekking tot het vormgeven van de relatie tussen de ondernemingsraad en zijn achterban. Voorgesteld is onder meer om in artikel 14 WOR op te nemen bij de onderwerpen die in het OR-reglement in ieder geval geregeld moeten worden de wijze waarop de ondernemingsraad met de achterban contact onderhoudt (art. 5.3 van wetsontwerp Wet Medezeggenschap Werknemers, dat later is ingetrokken, zie L.C.J. Sprengers & M. van Leeuwen-Scheltema, 'WMW2: Waarom Moet WOR Weg?', SR 2004/89, p. 421-422). Zeker bij een onderwerp als reorganisaties, dat (een deel van) de achterban raakt, bestaat bij de achterban in veel gevallen grote behoefte aan informatie en afstemming. Het is de vraag of het krijgen van informatie bijvoorbeeld over het OR-advies bij een reorganisatie afhankelijk moet zijn van de bereidwilligheid van de ondernemingsraad om daarop in te gaan of dat dit toch verdergaand geregeld zou moeten worden. In bijlage C bij het SER-voorbeeldreglement dat gaat over afspraken tussen ondernemingsraad en ondernemer over

het achterbanberaad van de ondernemingsraad, wordt met name het accent erop gelegd dat maatwerk het sleutelwoord is, hetgeen blijkt uit artikel 17 WOR waarin achterbanberaad toegestaan is als het redelijkerwijs nodig is voor de uitoefening van de taak van de ondernemingsraad. Het is echter de vraag of het belang van de achterban daarmee niet een te zeer ondergeschikte positie heeft.

Bij reorganisaties is vaak een spanningsveld aanwezig tussen enerzijds de behoefte aan de ondernemerskant aan geheimhouding over de reorganisatieplannen alsook aan snelheid en aan de andere kant de behoefte van de ondernemingsraad te weten hoe er over de plannen gedacht wordt bij de achterban en welke input vanuit de achterban geleverd kan worden die men kan meenemen in het overleg of bij de te maken afspraken. Op het moment dat een voorgenomen reorganisatie in een organisatie bekend is, kan dit leiden tot onrust en kan dit onderwerp van gesprek in de organisatie worden. Eenieder zal ook vanuit de bril van het eigen belang kijken naar de plannen om te weten of deze zijn of haar positie zullen raken of niet. Ook wordt van werkgeverskant soms gewezen op het wegduiken in de arbeidsongeschiktheid op het moment dat reorganisatieplannen bekendgemaakt worden waardoor ontslagprocedures gecompliceerder kunnen worden. Dat is vaak een reden voor het opleggen van geheimhouding aan de ondernemingsraad. Geheimhouding staat echter op gespannen voet met het optreden als vertegenwoordiger van het personeel. Zeker ten aanzien van besluiten die op korte termijn direct gevolgen voor delen van de achterban gaan hebben, moet geheimhouding uitzondering en niet de regel zijn. De Ondernemingskamer heeft in de Bolsiuszaak dit ook uitdrukkelijk zo verwoord. De Ondernemingskamer vond het onaanvaardbaar dat geheimhouding ten aanzien van de inhoud van het sociaal plan was opgelegd, waardoor de ondernemingsraad een wezenlijk onderdeel van zijn taak in het kader van het recht op medezeggenschap en het adviesrecht niet adequaat kon vervullen (Hof Amsterdam (OK) 12 maart 2007, JAR 2007/108). Een duidelijke juridische basis voor het kunnen communiceren tussen ondernemingsraad en achterban zou ook veel druk die nu vaak gelegd wordt op OR-leden om informatie geheim te houden kunnen wegnemen. In de Monuta-zaak brengt de rechter ook een mooie scheiding aan door aan te geven dat bedrijfsgegevens over het aantal uitvaarten per regio terecht onder de geheimhouding gebracht kunnen worden en dat bij het bekend maken van deze informatie aan de vakbonden dit ook onleesbaar gemaakt mag worden, maar dat de geheimhouding zich niet uit dient te strekken ten aanzien van de inhoud van de plannen met betrekking tot nieuwe functies, de selectiecriteria enzovoort. Als duidelijker wordt geborgd dat het vanzelfsprekend is dat deze informatie door een ondernemingsraad gedeeld kan worden met zijn achterban, zal dit de verleiding of de druk om dit onder geheimhouding te plaatsen komen te vervallen. Er is geregeld discussie over de positie van de ondernemingsraad in de onderneming en de bereidheid om in de ondernemingsraad te participeren. Op het moment dat essentiële informatie niet openlijk gedeeld kan worden, heeft dat direct of indirect impact op het beeld dat binnen de organisatie kan gaan leven over de ondernemingsraad. Omgekeerd, door openlijk te kunnen communiceren over zaken die ertoe doen voor de in de onderneming werkzame personen, zal de positie van de ondernemingsraad alleen maar versterkt kunnen worden.

Rechtstreekse informatievoorziening aan vakbonden

Tevens zou nagedacht kunnen worden over de vraag of de relatie tussen ondernemingsraad en vakbonden alleen via de bandbreedte van de in de onderneming werkzame personen geregeld moet worden. Indien vakbonden leden hebben onder de in de onderneming werkzame personen hebben zij op die indirecte wijze ook een recht op relevante informatie. Onderkennen dat de ondernemingsraad en vakbonden ieder een eigen rol binnen de onderneming spelen en elkaar ook daarin opzoeken zou ervoor pleiten om dit ook tot uiting te laten komen in de uitwisseling van informatie.

In de 'Uitvoeringsregeling ontslag om bedrijfseconomische redenen' van het UWV, versie juli 2016, paragraaf 1.5, wordt ook uitvraag gedaan naar het OR-adviestraject voor zover dat aan de orde is geweest voorafgaand aan besluitvorming waarop ontslagprocedures zijn gebaseerd. Dit benadrukt eens te meer dat het voor een individuele werknemer in het kader van het te voeren verweer bij de UWV van belang kan zijn kennis te kunnen nemen van het door de ondernemingsraad uitgebrachte advies en de reactie van de ondernemer daarop in een besluit. Het is nu niet altijd vanzelfsprekend dat dit altijd binnen de onderneming bekend wordt gemaakt. Het belang voor een individuele werknemer om daar wel kennis van te kunnen nemen is onmiskenbaar aanwezig. Ook in een recent arrest van de Hoge Raad over de uitleg van de cao-norm, werd benadrukt dat het OR-advies of andere communicatie in het OR-traject een rol kan spelen bij de uitleg van een sociaal plan dat met de vakbonden is overeengekomen (HR 25 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2678, zie ook mijn annotatie onder AR 2016-1356). Ook daaruit blijkt eens te meer het belang dat een individuele werknemer kan hebben om dan in ieder geval geïnformeerd te worden over deze stukken zodat hij kan afwegen of deze van nut kunnen zijn voor zijn zaak.

In de loop der jaren wordt de ontwikkeling in de wetgeving over de positie van de ondernemingsraad binnen ondernemingen vooral gekenmerkt als dat er sprake is van een volwassen ondernemingsraad. Bij een volwassen positie behoort ook dat rekenschap afgelegd moet worden en transparante communicatie over hetgeen de ondernemingsraad doet voor zijn achterban. In de grondwet is het recht op medezeggenschap geregeld. Dit is niet alleen een recht dat toekomt aan de gekozen OR-leden, maar het is een recht dat door de gekozen OR-leden uitgeoefend wordt namens alle in de onderneming werkzame personen. Een goede communicatie over hetgeen door de ondernemingsraad besproken en besloten wordt in het belang van de binnen de onderneming werkzame personen is dan ook op zijn plaats. Vakbonden als belangenbehartigers van hun leden, zowel in het collectief overleg als op individueel niveau, hebben in die hoedanigheid er ook een belang bij om goed geïnformeerd te worden door de ondernemingsraad. Het zou goed zijn om dit 'terra incognita' verdergaand te regelen. Dat kan in het OR-reglement, in het SER-voorbeeldreglement en/of in de wetgeving verankerd worden.