

RECHTSPRAAK

ondernemingsraad Honeywell/Honeywell

Verwijzing naar ‘standard practice’ is onvoldoende om personele gevolgen van voorgenomen reorganisatiebesluit te staven. Schending van artikel 25 lid 3 en lid 5 WOR.

Een onderdeel van het (internationale) Honeywell-concern, Honeywell Process Solutions (HPS), is in Amsterdam gevestigd. HPS bestaat daar uit de volgende afdelingen: Sales, Project Engineering (PAS) en Lifecycle Service and Solutions (LSS). Op haar beurt bestond de afdeling LSS tot begin 2012 uit de twee subafdelingen Pulp, Paper, Printing & Plastics (P3) en Energy & Chemicals markt (E&C). Begin 2012 heeft Honeywell besloten om met ingang van het tweede kwartaal van dat jaar voor LSS in Nederland een ‘totaalorganisatie’ te creëren als gevolg waarvan P3 en E&C niet langer als aparte subafdelingen worden beschouwd. Wel zou voor P3 binnen LSS een afzonderlijke profit and loss-verantwoordelijkheid blijven bestaan met een eigen financiële rapportage. In verband met dit besluit heeft Honeywell aan de ondernemingsraad meegedeeld dat de vorming van een totaalorganisatie ‘op dat moment niet zou leiden tot een verval van arbeidsplaatsen maar specifiek was bedoeld om efficiënter te werken en om te reageren op de verkleining van de P3-markt’. De bestuurder van Honeywell heeft op 18 november 2013 aan de ondernemingsraad, ter informatie, een presentatie gezonden genaamd Organization Effectiveness LSS EMEA. Dit betreft een organisatiewijziging (hierna de organisatiewijziging LSS EMEA te noemen) binnen de Europese LSS-organisatie van Honeywell welke is gericht op een verbetering van de efficiency en klantgerichtheid, met name door het realiseren van minder lagen in de organisatie en het benutten van expertisecenters. Bij deze organisatiewijziging komen geen functies of arbeidsplaatsen te vervallen. Bij brief van 21 januari 2014 heeft Honeywell de ondernemingsraad op de voet van artikel 25 WOR advies gevraagd – dat is de adviesaanvraag waar het in deze zaak om gaat – ter zake van haar voorgenomen besluit om de functies van de voor P3 werkende Customer Service Engineer en Service Lead te doen vervallen en hun taken (voor zover nodig) op te laten gaan in de andere functies binnen LSS, verder ook het voorgenomen besluit. Daarbij heeft de bestuurder opgemerkt dat deze adviesaanvraag losstaat van – kort gezegd – de organisatiewijziging LSS EMEA. De ondernemingsraad heeft negatief geadviseerd op het voorgenomen besluit. Een van de bezwaren was dat de ondernemingsraad niet goed kon besluiten zonder informatie over het ‘grotere plaatje’ (de LSS-vorming).

De Ondernemingskamer stelt voorop dat de ondernemingsraad op sommige onderdelen te

hoge eisen stelt aan het overzicht van beweegredenen voor het besluit dat Honeywell op de voet van artikel 25 lid 3 WOR dient te verstrekken en aan de motivering voor afwijking van het advies, die Honeywell op de voet van artikel 25 lid 5 WOR dient te geven. Zo kan, mede gelet op de beperkte strekking van het besluit, niet worden gezegd dat Honeywell in de adviesaanvraag en in het besluit de noodzaak voor het treffen van bezuinigingen aan de hand van het afnemen van de markt gedurende de laatste jaren onvoldoende heeft toegelicht. Ook is voldoende aannemelijk en aldus voldoende toegelicht, dat het schrappen van twee functies een voor het beoogde doel relevant effect zal hebben. Honeywell kan moeilijk worden verweten dat de ondernemingsraad niet ‘over een evaluatierapport beschikt’, nu een dergelijk rapport (naar Honeywell heeft gesteld en de Ondernemingskamer aannemelijk acht) er niet is en niet gezegd kan worden dat het besluit niet zonder een dergelijk rapport zou kunnen worden genomen. Voorts verwerpt de Ondernemingskamer het bezwaar dat de ondernemingsraad ten onrechte niet beschikt over een overzicht van het ‘grotere plaatje’, doordat de samenhang met de organisatiewijziging ingevolge LSS EMEA niet in kaart is gebracht. Honeywell heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat die samenhang er niet is. Wel is de Ondernemingskamer van oordeel dat Honeywell onvoldoende informatie heeft verstrekt over de personele gevolgen. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer heeft Honeywell geen (toereikend) overzicht verstrekt van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. Over de gestelde standard practice heeft Honeywell, afgezien van vaagheden (zoals de verzekering dat Honeywell zich aan de wet houdt en een passende regeling aanbiedt), tijdens de adviesprocedure geen enkele informatie verschaft. Zij kon niet volstaan met verwijzing naar een mondelinge toelichting tijdens een van de informatiesessies noch kon zij gerichte vragen onbeantwoord laten. Zelfs indien de ondernemingsraad – zoals Honeywell stelt en de ondernemingsraad bestrijdt – op de hoogte was van de inhoud van de standard practice had het op de weg van Honeywell gelegen om in de adviesaanvraag, en zeker nadat de ondernemingsraad daaromtrent schriftelijke vragen had gesteld respectievelijk nadat de ondernemingsraad ook in het advies aandacht voor het ontbreken van een regeling van de personele gevolgen vroeg, schriftelijk helderheid te verschaffen wat die inhoud was. Het voorgaande levert naar het oordeel van de Ondernemingskamer een ernstige tekortkoming op, niet alleen ten aanzien van de nakoming van de uit artikel 25 lid 3 WOR voortvloeiende verplichting, maar ook die, voortvloeiend uit lid 5 van die bepaling. Het besluit wordt ingetrokken.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:3890

Zaaknummer: 200.149.122 OK

Rechters: P. Ingelse, E.F. Faase, G.C. Makkink, G.A. Cremers en F. van der Wel

Advocaten: K.M.J.R. Maessen, S.F.H. Jellinghaus, J.H. Huyzer en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 25 WOR en 26 WOR