

RECHTSPRAAK

de ondernemingsraad van de Stichting Europees Instituut voor Bestuurskunde (EIPA)/Stichting Europees Instituut voor Bestuurskunde (EIPA)

Ondernemingsraad ziet einde naderen omdat aantal werknemers structureel onder de vijftig komt te liggen. Standpunt dat hij vrijwillig is ingesteld strandt om twee redenen: (1) schriftelijke mededeling aan bedrijfscommissie ontbreekt en (2) de ondernemingsraad heeft duidelijk begrepen dat zijn mandaat ten einde was en heeft er alles aan gedaan om executie te voorkomen.

Feiten

In de Conditions of Employment van werkgeefster is opgenomen dat voor wijziging van de arbeidsvoorwaarden instemming vereist is van de ondernemingsraad (hierna: OR). Werkgeefster zegt de desbetreffende bepaling op, waarna de OR zich tot de kantonrechter wendt. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgeefster de bepaling niet had mogen opzeggen en beveelt werkgeefster de bepaling na te leven. In deze zaak stelt werkgeefster dat de OR zijn einde nadert, omdat het aantal werknemers structureel onder de vijftig zal komen. De OR stelt dat hij vrijwillig is ingesteld. In de periode waarin het geding speelt, vinden nieuwe verkiezingen plaats, nadat werkgeefster zich eerst op het standpunt had gesteld dat op de peildatum voor de werknemerstelling geen vijftig werknemers bij haar werkzaam zouden zijn. De OR verzoekt werkgeefster te gebieden de OR in stand te laten en voornoemde bepaling uit de Conditions of Employment na te leven.

Oordeel

Uit Tekst en Commentaar op artikel 5a lid 2 WOR volgt duidelijk dat de schriftelijke mededeling aan de bedrijfscommissie (door de ondernemer) een constitutief vereiste voor toepasselijkheid van de WOR is: zodra de mededeling van vrijwillige instelling van een ondernemingsraad bij de bedrijfscommissie is gemeld, is de WOR toepasselijk. Dat er in de praktijk wellicht in beperkte mate invulling wordt gegeven aan melding daarvan bij de bedrijfscommissie (die volgens de OR zowel juridisch als in de praktijk bij werkgeefster geen rol vervult), maakt dat niet anders. Bovendien kan niet worden volgehouden dat die wettelijke

meldingsplicht bij de bedrijfscommissie in de praktijk niet meer wordt nageleefd en tot een 'lege huls' is verworden. Tussen partijen is niet in geschil dát een dergelijke mededeling niet aan de bedrijfscommissie is gedaan. Naast dit 'formele gebrek' is de kantonrechter van oordeel dat de OR heeft begrepen of redelijkerwijs heeft moeten begrijpen dat de ondernemingsraad niet vrijwillig door de ondernemer zou worden voortgezet. De OR had – toen hij inzag dat hij geen juridische troeven meer in handen had om het einde van zijn mandaat af te wenden – de in deze procedure betrokken stellingen ingenomen om het einde van de OR alsnog te voorkomen. Daartoe overweegt de kantonrechter dat werkgeefster expliciet aan de OR heeft bericht dat de verplichting tot de instelling van de OR op korte termijn en voor een structurele periode niet meer zal bestaan. De OR heeft zelf ook ingezien dat zijn mandaat ten einde liep, vanwege het feit dat het aantal werkzame personen binnen werkgeefster structureel onder de vijftig kwam (en dus niet: omdat de OR vrijwillig door werkgeefster was ingesteld). Dat volgt uit het jaarverslag van de OR zelf. De OR anticipeerde al op zijn voorziene einde en was zich dus bewust van de gevolgen die het eindigen van zijn benoemingstermijn met zich bracht. Waarom zou de OR anders proberen te bewerkstelligen dat de Personeelsvertegenwoordiging zo veel mogelijk bevoegdheden zou krijgen? Onder deze omstandigheden – afzonderlijk en in onderlinge samenhang bezien – moet geoordeeld worden dat de OR ook niet heeft begrepen of uit (schriftelijke) mededelingen van de ondernemer redelijkerwijs heeft moeten begrijpen dat hij vrijwillig was ingesteld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:10160

Zaaknummer: 7216850

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: A. Joosten en R.F.H. Mertens

Wetsartikelen: 2 WOR, 5a WOR en 36 WOR