

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft in redelijkheid tot het bestreden besluit kunnen komen. Werkgever heeft een begrijpelijke afweging gemaakt, waarin weliswaar geen garanties op succes en voortbestaan in de toekomst besloten liggen maar de kans op het voortbestaan na de reorganisatie reëel is.

Feiten

De ondernemingsraad van OBA Group B.V. (hierna: de ondernemingsraad) is ingesteld op het niveau van OBA Group B.V. (hierna: OBA) voor de door OBA in stand gehouden onderneming. In december 2019 heeft OBA de ondernemingsraad en de medewerkers bericht dat gelet op ontwikkelingen, waardoor OBA in korte tijd geconfronteerd wordt met een omzetverlies van ongeveer 50%, een reorganisatie noodzakelijk is. Op 16 januari 2020 heeft OBA Bold verzocht een voorstel voor reorganisatie op te stellen op basis van verschillende opties. Op 10 februari 2020 heeft Bold een rapport uitgebracht. In het rapport heeft Bold vijf opties uitgewerkt, waaronder optie B1, die inhoudt dat OBA zich terugtrekt uit Terminal Noord, dat de diversificatie van (een deel van) de activiteiten wordt gecontinueerd en dat in de kosten wordt gesneden. Op 2 maart 2020 heeft OBA het voorgenomen besluit tot personeelsreorganisatie conform optie B1 voorgelegd aan de ondernemingsraad. In maart 2020 heeft de ondernemingsraad een deskundige, B. Temming, ingeschakeld om te adviseren over de door OBA voorgenomen personeelsreductie. Op 14 april 2020 heeft de ondernemingsraad het op 15 april 2020 geplande achterbanberaad afgelast, en daarvan melding gemaakt via een schriftelijke mededeling aan de werknemers, omdat OBA vasthield aan de geheimhoudingsplicht en de ondernemingsraad om die reden de adviesaanvraag niet met de werknemers zou kunnen bespreken. Bij brief van 28 april 2020 heeft de ondernemingsraad negatief geadviseerd over het voorgenomen besluit. Op 30 april 2020 heeft OBA besloten over te gaan tot reorganisatie conform het ter advisering voorgelegde voorgenomen besluit. De ondernemingsraad heeft aan zijn verzoek ten grondslag gelegd dat OBA bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het reorganisatiebesluit van 30 april 2020.

Oordeel

In dit geval is duidelijk dat OBA en de ondernemingsraad tot in ieder geval 9 april 2020 in goede harmonie zijn opgetrokken in het verstrekken van informatie aan de werknemers. Uit de feiten moet worden opgemaakt dat OBA geen starre houding aannam ten aanzien van het informeren van de achterban en het betrekken van de achterban op specifieke onderdelen van

het adviestraject. OBA heeft wel een duidelijke grens getrokken toen de ondernemingsraad op 9 april 2020 verlangde dat de geheimhouding geheel zou worden losgelaten; daar heeft zij niet mee ingestemd. Hoewel OBA die vrees op dat moment niet met zoveel woorden heeft uitgesproken was duidelijk dat het risico bestond dat een onbelemmerde informatieverschaffing tijdens het achterbanoverleg ertoe kon leiden dat aan het personeel duidelijk zou worden welke werknemers concreet bij het voorgenomen besluit hun baan gingen verliezen. Dat OBA er belang bij had de reorganisatie op een ordentelijke en zorgvuldige wijze in gang te zetten, en de werknemers die hun baan zouden verliezen daarover zelf te informeren na het nemen van het besluit tot reorganisatie, had ook voor de ondernemingsraad duidelijk moeten zijn. Bovendien heeft OBA rekening te houden met het in het sociaal plan voorgeschreven stappenplan dat bepaalt dat werknemers eerst over het verlies van hun baan worden geïnformeerd nadat het reorganisatiebesluit is genomen. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer kan tegen deze achtergrond niet gezegd worden dat OBA bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten om niet mee te werken aan de opheffing van de geheimhoudingsplicht. Door op dat moment te volharden in de eis dat de geheimhouding zou worden opgeheven en niet (meer) in overleg te treden met OBA over mogelijkheden binnen zekere grenzen toch een verantwoord achterbanoverleg te kunnen houden, heeft de ondernemingsraad het aan zichzelf te wijten dat de achterbanraadpleging, die hij zelf op 14 april 2020 heeft afgeblazen, niet heeft kunnen plaatsvinden. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer heeft OBA in redelijkheid kunnen kiezen voor reorganisatie-optie B1. Het is aan OBA om te bepalen welke koers wordt ingeslagen nadat duidelijk is geworden dat ingrijpende maatregelen getroffen moeten worden om de kans op voortbestaan te vergroten. Dat OBA zich na de reorganisatie bevindt op 'thin ice' en een nieuwe tegenvaller ertoe kan leiden dat ze in de rode cijfers belandt, betekent geenszins dat de keuze onverantwoord is. De reorganisatie maakt de weg vrij voor nieuwe investeringen en OBA beschikt over externe financiering met voldoende ruimte om eventuele tegenslagen op te vangen. Bovendien biedt de reorganisatie volgens optie B1 vooralsnog voor een groot deel van de werknemers baanbehoud, terwijl OBA erop wijst dat voor afbouw van de activiteiten een veelvoud nodig is van de aan OBA nu ter beschikking staande liquide middelen. Al deze overwegingen leiden tot de slotsom dat OBA een begrijpelijke afweging heeft gemaakt, waarin weliswaar geen garanties op succes en voortbestaan in de toekomst besloten liggen maar de kans op het voortbestaan van OBA na deze reorganisatie reëel is. Dat OBA met deze keuze een onverantwoord risico neemt volgt ook niet uit de bevindingen van deskundige Temming. De slotsom luidt dat de door de ondernemingsraad aangevoerde feiten en omstandigheden, ieder afzonderlijk en ook in onderlinge samenhang bezien, niet kunnen leiden tot het oordeel dat OBA niet in redelijkheid tot het bestreden besluit heeft kunnen komen. De verzoeken zullen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2643

Zaaknummer: 200.278.899/01 OK

Rechters: A.W.H. Vink, A.J. Wolfs en H.J. Vetter

Advocaten: J.D.A. Domela Nieuwenhuis en F.C.A. van de Bult

Wetsartikelen: 20 WOR en 26 WOR