

MR. RUDI VAN DER STEGE

Speler of bankzitter?

Een nadere beschouwing van de adviesrol van de ondernemingsraad over het sociaal plan of vergelijkbare regelingen

O & F

50

Nr. 69 / december 2005

Inleiding

Eén van de meest in het oog springende bevoegdheden van ondernemingsraden is het adviesrecht. Over de in artikel 25 lid 1 WOR genoemde onderwerpen dient een ondernemer advies te vragen aan zijn ondernemingsraad, voordat hij tot besluitvorming kan overgaan. Het betreft hier de besluiten op de financieel-economische en bedrijfsorganisatorische terreinen, zoals bijvoorbeeld overnames, fusies en reorganisaties.

Uitgangspunt hierbij is dat het advies van de ondernemingsraad nog van wezenlijke invloed dient te zijn op het te nemen besluit. Van een adviesrecht voor de ondernemingsraad kan ook, met inachtneming van het bepaalde in artikel 32 WOR, nog sprake zijn op basis van afspraken met de ondernemer, dan wel op basis van een op de onderneming van toepassing zijnde CAO.

In de adviesaanvraag dient de ondernemer aan te geven wat de beweegredenen zijn voor het besluit en dient hij inzicht te verstrekken in de gevolgen die het besluit naar verwachting zal hebben voor de in de onderneming werkzame personen, alsmede van de naar aanleiding daarvan genomen maatregelen. Over de adviesaanvraag zal ten minste één keer moeten worden gesproken in een overlegvergadering, in aanwezigheid van een lid van het toezichthoudend orgaan.

Geschillen die ontstaan in het kader van het adviesrecht kunnen worden voorgelegd aan de ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam (OK). De OK oordeelt over de vraag of de ondernemer bij afweging van alle betrokken belan-

gen in redelijkheid tot het besluit kon komen. Het niet-vragen van een advies aan de ondernemingsraad, terwijl dit op grond van artikel 25 lid 1 WOR, gemaakte afspraken of een CAO, wel had gemoeten zal snel tot het oordeel van de OK leiden dat de ondernemer niet tot het besluit kon komen.

De ondernemer is gehouden om in verband met een adviesaanvraag de ondernemingsraad alle relevante informatie te verstrekken die de ondernemingsraad nodig acht, zo moge onder meer blijken uit een beschikking van de OK van 12 december 2003.¹ Hierin overweegt de OK dat het in beginsel aan de ondernemingsraad is om zich een oordeel te vormen over de vraag welke informatie hij nodig heeft over een door de ondernemer voorgelegd voorgenomen besluit, tenzij duidelijk is dat de gevraagde informatie niet van betekenis kan zijn voor het uitbrengen van een advies. Het betrof hier de weigering van de NV BBA, een ondernemer in het personenvervoer, om de ondernemingsraad inzicht te verstrekken in de financiële gegevens die van belang waren bij een besluit tot een inkrimping van haar onderneming.

Voor veel ondernemingsraden zullen de gevolgen van een besluit voor het personeel en de wijze waarop hiermee zal worden omgegaan van groot en soms van doorslaggevend belang zijn bij de advisering. Besluiten zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 WOR gaan immers vaak gepaard met aanmerkelijke gevolgen voor het personeel. Te denken valt bijvoorbeeld aan ontslag, overplaatsing, functiewijziging, een dienstverband met een nieuwe werkgever of een wijziging van de locatie van waaruit de werkzaamheden

¹ OK 12 december 2003, JAR 2004/26 (OR BBA).

verder zullen moeten worden verricht. In artikel 25 lid 3 WOR staat dat de ondernemer in de adviesaanvraag onder meer de maatregelen moet schetsen die hij voornemens is te nemen om de gevolgen van het voorgenomen besluit voor het personeel op te vangen. Deze maatregelen worden vaak in een sociaal plan vervat. Meestal zijn het de vakbonden die een sociaal plan afsluiten. Ook de ondernemingsraad kan echter partij zijn bij een sociaal plan. Is de rol van de ondernemingsraad uitgespeeld indien een vakbond overgaat tot het afsluiten van een sociaal plan? Op zichzelf doet een door een vakbond met de werkgever afgesloten sociaal plan niet af aan de bevoegdheid voor de ondernemingsraad om over de wijze waarop de werkgever de gevolgen voor het personeel opvangt te adviseren.

Of een besluit aanvaardbaar zal worden geacht door een ondernemingsraad zal dus vaak afhangen van de wijze waarop met deze gevolgen zal worden omgegaan door de ondernemer. Dit artikel beoogt mede aan de hand van een aantal uitspraken inzicht te verschaffen in de rol van de ondernemingsraad in het kader van het adviesrecht, waar het de opvang van de gevolgen voor het personeel betreft.

Geen of onvoldoende inzicht in de opvang van de gevolgen

Uitgangspunt is dat de ondernemer inzichtelijk dient te maken hoe hij de nadelige gevolgen die voor het personeel voortvloeien uit een (voorgenomen) besluit op wenst te vangen en voorts dat de opvang van deze gevolgen, binnen de context van de zich voordoende feiten en omstandigheden, als redelijk kunnen worden gekwalificeerd.

In de zaak waarin de ondernemingsraad van Total Nederland NV beroep instelt bij de OK² oordeelt de OK dat het voorgenomen besluit waarover advies wordt gevraagd niet voldoet aan de in artikel 25 lid 3 WOR gestelde eis dat aan de ondernemingsraad een overzicht wordt verstrekt van de gevolgen die het besluit naar verwachting zal hebben voor de in de onderneming werkzame personen en van de naar aanleiding daarvan genomen maatregelen en dat reeds hierom het besluit kennelijk onredelijk is. Van een sociaal plan in de gebruikelijke betekenis is geen sprake en voorzover de gevolgen van het besluit al zijn aangegeven zijn ze te vaag en te onzeker. Het betreft hier het besluit van Total Nederland NV tot verplaatsing van haar hoofdkantoor naar Antwerpen.

Het besluit dient te worden ingetrokken.

In een andere kwestie speelt dat de ondernemer getracht heeft met de vakbond te overleggen over een sociaal plan, doch toen dat niet lukte heeft hij de ondernemingsraad geen inzicht verschaft in de wijze waarop de gevolgen voor het personeel zullen worden opgevangen. De OK overweegt dat het niet met succes afsluiten van een sociaal plan met de vakbond, de ondernemer niet van de verplichting ontslaat om in het adviestraject aan te geven hoe hij de gevolgen voor het personeel wenst op te vangen.

Vorig jaar is ook de vraag aan de orde gesteld wanneer een sociaal plan door de ondernemer moet worden opgesteld. In de zaak Doornbos heeft de OR kritiek op het reorganisatiebesluit, omdat de ondernemer geen sociaal plan heeft opgesteld bij het besluit tot verplaatsen van de werkgelegenheid van 14 binnendienstmonteurs van Zutphen naar Rotterdam.³ De ondernemer is van mening dat volstaan kan worden met regelingen in verband met de gewijzigde reistijd van het verplaatsen van Zutphen naar Rotterdam. Voor die werknemers die niet mee zouden kunnen naar Rotterdam, zou de kantonrechter in een ontbindingsprocedure de vergoeding dienen te bepalen. De OK vindt dat de ondernemer miskent dat het niet alleen gaat om de beoordeling van een eventueel arbeidsrechtelijk individueel geschil tussen een werkgever en een werknemer, maar ook over de gevolgen voor individuele werknemers van een besluit waarover de ondernemingsraad adviesrecht toekomt. Ingevolge artikel 25 lid 3 WOR dient dan ook de vraag aan de orde te komen op welke wijze de opvang van de gevolgen geregeld wordt ten behoeve van de binnendienstmonteurs die zich (terecht) op het standpunt stellen niet in Rotterdam werkzaam te willen zijn.

De OK komt dus tot de conclusie dat de aard van de gevolgen van het besluit het met zich meebrengen dat in een sociaal plan daarop gerichte, redelijke, maatregelen moeten worden opgenomen. In dit geval betrof het een wijziging van de reistijd woon-werkverkeer, die zou stijgen tot minimaal 3 uur per dag.

In een geschil bij busonderneming Connexxion, is de OK met de ondernemer van mening dat er geen noodzaak is om te komen tot een sociaal plan.⁴ Het gaat om een besluit tot het herstructureren van de huisvesting in Amstelland. De keuze voor verplaatsen naar een vestiging in Schiphol Noord zal voor een

2 OK 15 mei 1997, *ROR* 1997/16, *JAR* 1997/140 (OR Total Nederland NV).

3 OK 16 juli 2004, *ARO* 2004/105; *JAR* 2004, 222; *SR* 2004/8 m.n. Sprengers (OR Doornbos).

4 OK 26 mei 2005, *ARO* 2005/96 (OR Connexxion Openbaar Vervoer NV).

aantal buschauffeurs een toename van het woonwerkverkeer betekenen. De ondernemer heeft aangegeven dat, conform de daarvoor geldende regeling in de CAO Openbaar Vervoer, de verplaatsingskosten vergoed zullen worden. De ondernemer is van mening dat daarmee sprake is van een passend vangnet en heeft niet met de vakorganisaties overlegd over een (aanvullend) sociaal plan. De OK vindt dat de ondernemer hiermee ruimschoots voldoende heeft gemotiveerd waarom het niet nodig is nadere afspraken met de vakorganisaties te maken.

Uit deze beschikkingen blijkt dat de aard van de personele gevolgen een belangrijke rol speelt bij de beoordeling van de regelingen die getroffen moeten worden. Ook indien het een kleine groep werknemers betreft, zoals in het geval van Doornbos, kan het nodig zijn om algemene regels in een sociaal plan op te nemen, indien de aard van de personele gevolgen ingrijpend is.

Het niet-verstrekken van inzicht in de opvang van de personele gevolgen, dan wel niet-treffen van maatregelen op dit terrein, zal snel tot de conclusie kunnen leiden dat er sprake is van een besluit dat in alle redelijkheid niet door de ondernemer kan worden genomen. Van belang hierbij is echter wel dat de ondernemingsraad hiervan ook een punt maakt in zijn advisering. Zo adviseert de ondernemingsraad van Dejo Metaalindustrie BV positief over het voornemen tot uitbesteding van de schoonmaakactiviteiten, al adviseert hij hierbij wel om 'passende maatregelen te nemen om de sociale gevolgen op correcte wijze op te vangen'. De OK⁵ overweegt dat de ondernemingsraad positief adviseerde, zodat niet meer kan worden geklaagd over het feit dat de ondernemer bij de adviesaanvraag de opvang van de gevolgen voor de medewerkers niet had aangegeven. Het staat de ondernemingsraad vrij om aan dat gebrek gevolgen te verbinden, bijvoorbeeld door het uitbrengen van een negatief advies. De OK oordeelt verder dat het beroep van de ondernemingsraad niet kan slagen nu de ondernemer in zijn besluit maatregelen aangeeft om eventuele nadelige sociale gevolgen van het uitbesteden van de schoonmaakactiviteiten op te vangen.

Een sociaal plan afgesloten door een vakbond

Vakbonden zullen op basis van hun positie binnen

een onderneming trachten om een sociaal plan af te sluiten, indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Soms volgt uit een van toepassing zijnde CAO dat een werkgever in geval van bijvoorbeeld een reorganisatie in overleg dient te treden met de betrokken bonden, teneinde te trachten een sociaal plan overeen te komen. De vraag is of indien er op enig moment inderdaad sprake is van een dergelijk sociaal plan nog een rol is weggelegd voor de ondernemingsraad.

In de zaak die speelt bij EBS oordeelt de OK⁶ dat de ondernemingsraad in beginsel is gebonden aan de uitkomsten van overleg over het sociaal plan, indien de ondernemingsraad het overleg hierover aan de vakbonden heeft overgelaten.

In een andere zaak speelt de vraag in welke mate de OR gebonden is aan het akkoord dat de ondernemer met een vakbond heeft bereikt over een sociaal plan.⁷ De OR heeft ermee ingestemd dat besprekingen over het sociaal plan met FNV Bondgenoten gevoerd zouden gaan worden. De ondernemer is van mening dat de OR ook gebonden is aan het vervolgens met de vakbond bereikte akkoord. De OK geeft aan dat niet gesteld kan worden dat de OR zonder meer is gebonden aan de uitkomsten van het overleg. Wel geeft de OK aan dat het bereiken van een akkoord een rol speelt bij de vraag of de ondernemer in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Het feit dat er een akkoord met de bonden is bereikt, acht de OK van doorslaggevende betekenis. De bezwaren die de OR tegen het tot stand gekomen sociaal plan heeft aangevoerd, worden vervolgens niet meer inhoudelijk getoetst. Die bezwaren zijn dat er twijfel is aan de materiële rechtmatigheid van de aanvaarding van het sociaal plan, omdat de leden van de vakbond die voor het sociaal plan gestemd hebben onvoldoende inzicht is geboden in de inhoud van het sociaal plan en omdat de voorstanders van het sociaal plan slechts 11 van de 45 werknemers van de ondernemer betroffen. De OK neemt deze stellingen niet mee in haar overwegingen, gezien het feit dat het overleg met de vakbonden tot een akkoord heeft geleid.

Het primaat van de vakbonden bij onderhandelingen over een sociaal plan is reeds eerder door de OK uitgesproken. In een zaak die reeds in 1994 speelde overwoog de OK dat geen steun in de WOR kon

5 OK 17 mei 2001, (OR Dejo Metaal industrie BV).

6 OK 30 januari 1997, *JAR* 1997/39; *ROR* 1997/15 (OR EBS BV).

7 OK 1 november 2004, *ARO* 2004/141; *JAR* 2005/8; *SR* 2005/7 m.n. Sprengers (OR Tibbett & Britten Avance BV).

worden gevonden voor de stelling dat de COR als onderhandelingspartner diende te worden toegelaten in de met de vakbonden gevoerde onderhandelingen over een sociaal plan.⁸ Het gegeven dat bij het adviesrecht geen bepaling als in artikel 27 lid 3 WOR is opgenomen, betekent echter dat het adviesrecht van de OR over de uitkomsten van het sociaal plan blijft bestaan.⁹ Materieel speelt het bereiken van een akkoord met de vakorganisaties echter wel een belangrijke rol. Er is tot nu toe geen uitspraak van de OK waarin de bezwaren van een OR tegen de inhoud van een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan door de OK gehonoreerd zijn, in die zin dat de OK tot de conclusie komt dat er sprake is van een kennelijk onredelijk besluit.

De conclusie lijkt dan ook gerechtvaardigd dat indien, in geval van bijvoorbeeld een fusie of reorganisatie, sprake is van een met de overeengekomen sociaal plan, de rol van de ondernemingsraad in het kader van zijn adviesrecht op dit punt van marginale aard is. Louter indien sprake is van een dermate onevenwichtig sociaal plan op basis waarin bijvoorbeeld belangen van bepaalde categorieën personeel niet of minder aan bod komen, zelfs in die mate dat de stelling kan worden betrokken dat de ondernemer een dergelijk sociaal plan in alle redelijkheid niet zal kunnen toepassen, zal er sprake zijn van kansen op succes voor een ondernemingsraad in een procedure bij de OK waarbij de inhoud van een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan de inzet is.

Wel onderhandelingen met de vakbond, echter niet leidend tot een sociaal plan

Niet zelden stellen ondernemingsraden zich in adviestrajecten op het standpunt dat de werkgever maar met de vakbond in overleg moet treden over een sociaal plan. Vaak is het zelfs zo dat ondernemingsraden positief oordelen over hen voorgelegde adviesaanvragen, doch hun uiteindelijke positieve advies laten afhangen van de vraag of de werkgever overeenstemming zal bereiken met de vakbond over een sociaal plan. Het overleg tussen de vakbond en de werkgever leidt echter niet altijd tot een resultaat.

Bij Philips Semiconductors BV¹⁰ stelt de ondernemingsraad zich in zijn advies op het standpunt dat Philips Semiconductors BV pas tot sluiting van de

afdeling Product Line Imaging mag overgaan nadat er met de betrokken vakbonden een specifiek op deze sluiting betrekking hebbend sociaal plan is overeengekomen. De onderhandelingen leiden niet tot een resultaat, waarna Philips Semiconductors overleg voert met de ondernemingsraad. Ook dit overleg leidt niet tot resultaat. Vervolgens verklaart de ondernemer een eerder afgesloten sociaal plan van toepassing op de sluiting van de afdeling Product Line Imaging en besluit tot sluiting van de afdeling. De ondernemingsraad vindt dat Philips zich onvoldoende bereid heeft getoond om een sociaal plan af te sluiten met de vakbonden. De ondernemingsraad beroept zich in de procedure bij de OK op de voorwaarde in zijn advies dat er een sociaal plan diende te worden afgesproken met de vakbonden. De OK meent dat de ondernemingsraad in zijn advies had kunnen aangegeven dat het stuklopen van het overleg tussen de bonden en Philips aan Philips te wijten was en om welke reden de opstelling van Philips onredelijk was. Verder had de ondernemingsraad moeten verwoorden waarom het van toepassing verklaarde oude sociaal plan niet aanvaardbaar was. De OK oordeelt dat de ondernemingsraad niet duidelijk heeft kunnen maken dat Philips in het overleg met de bonden onredelijk heeft gehandeld. De stelling van de ondernemingsraad dat Philips, bij gebreke van overeenstemming met de vakbond, haar laatste aanbod aan de vakbond dan maar als sociaal plan had moeten toepassen, vindt ook geen gehoor bij de OK, nu de ondernemer zich met recht op het standpunt heeft kunnen stellen dat het in de laatstelijk geldende CAO van Philips vervatte sociaal plan toepassing vindt.

Ook in een andere zaak heeft de OR de stelling betrokken dat het besluit kennelijk onredelijk is, omdat de ondernemer geen overeenstemming met de vakbonden heeft bereikt over een sociaal plan.¹¹ De OK geeft aan dat dit op zichzelf en zonder meer niet voldoende is voor het oordeel dat het bestreden besluit kennelijk onredelijk is. Van belang daarbij is dat de ondernemer naar het oordeel van de OK voldoende serieuze pogingen heeft gedaan om met de vakorganisatie in overleg te treden en tot overeenstemming te komen. Dit is niet gelukt. De ondernemer is geconfronteerd met een weigering van de vakorganisaties om tot (inhoudelijk) overleg over te gaan, totdat de ondernemer een (redelijke) consensus

⁸ OK 31 maart 1994, NJ 1994,417 (COR ING).

⁹ In artikel 27 lid 3 en 32 lid 3 WOR is geregeld dat indien een aangelegenheid inhoudelijk is geregeld in een CAO of, bij de overheid, een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan, het instemmingsrecht respectievelijk de extra bevoegdheid van de OR vervalt.

¹⁰ OK 18 juli 2005, ARO 2005/135; JAR 2005/218 (OR Philips Semiconductors BV).

¹¹ OK 29 december 2004, ARO 2005/11; JAR 2005/27; SR 2005/23 m.n. Sprengers (Gastec Holding BV).

met de OR over de adviesaanvraag over het herstructureringsplan zou bereiken. De afhoudende opstelling van de vakorganisaties, zo overweegt de OK, is in overwegende mate ingegeven door de afwijzende houding van de OR ten opzichte van de voorgenomen herstructurering.

Het gegeven dat, in de situatie waarin de ondernemingsraad het overleg over een sociaal plan heeft overgelaten aan de vakbond, er geen sociaal plan tot stand komt tussen de vakbond en de werkgever, leidt niet tot de conclusie dat daardoor het te nemen besluit als kennelijk onredelijk dient te worden gekwalificeerd. De opstelling van de werkgever in het overleg met de vakbonden, alsmede hetgeen de werkgever uiteindelijk in de vorm van een eenzijdige regeling aanbiedt aan de betreffende werknemers, zullen aspecten zijn die hier van belang zijn. De rol van de ondernemingsraad zal in een dergelijke situatie prominent worden, nu hij zijn rol om te adviseren over de door de ondernemer voorgestelde sociale maatregelen weer ten volle zal kunnen benutten. Het standpunt dat het mogelijk te nemen besluit kennelijk onredelijk is vanwege het ontbreken van overeenstemming met de vakbond zal, zo blijkt uit het voorgaande, niet snel gehonoreerd worden.

Geen overleg met een vakbond

Soms zal er geen sprake zijn van overleg met de vakbonden over een sociaal plan. Niet zelden neemt de ondernemingsraad vervolgens dan de positie in als onderhandelingspartij bij een sociaal plan. Op zichzelf staat het een ondernemingsraad vrij om een sociaal plan overeen te komen. De gevolgen van een dergelijk sociaal plan zijn echter van een andere aard dan een door de vakbonden afgesloten sociaal plan, nu de ondernemingsraad zijn achterban juridisch niet kan binden. Ook bij toepassing van de kantonrechttersformule¹² is de regel dat een sociaal plan afgesloten door een representatieve vakbond als uitgangspunt wordt genomen, ook indien een in dit sociaal plan opgenomen ontslagvergoeding afwijkt van de kantonrechttersformule. Is er sprake van een met een ondernemingsraad afgesproken sociaal plan, dan is de regel dat de kantonrechter in een geval waarin een verzoek tot een ontbinding van een arbeidsovereenkomst dient te worden beoordeeld, de kantonrechttersformule onverkort als uitgangspunt hanteert. In de praktijk zijn er inmiddels echter wel voorbeelden waarin het door

de ondernemingsraad met de ondernemer overeengekomen sociaal plan wordt toegepast.

Vaker zal er in dit soort situaties door de ondernemer een eenzijdig door hem geconcipieerd sociaal plan worden voorgelegd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad zal alsdan ten volle dienen te beoordelen of de inhoud van een dergelijke regeling op evenwichtige wijze de opvang van de gevolgen voor het personeel regelt en op basis hiervan zijn advies dienen uit te brengen.

In een zaak die speelde bij ABN Amro¹³ overweegt de OK dat het belang van een kostenreductie onvoldoende wordt afgewogen tegenover het belang van de werknemers. Het betreft hier het besluit van de ondernemer om personeel onder te brengen in een andere juridische entiteit waarin een call-center zal worden vormgegeven.

Bij de beantwoording van de vraag of een besluit al dan niet in alle redelijkheid kan worden genomen vanwege de wijze waarop de opvang van de gevolgen voor het personeel is geregeld, zal een ondernemingsraad niet snel met succes beroep in kunnen stellen louter vanwege het niet bereiken van overeenstemming. De uiteindelijke vraag is of de ondernemer de belangen van de betreffende werknemers, in het licht van de omstandigheden, in voldoende mate heeft afgewogen en de regeling in het licht hiervan is te billijken. Dat het in dit verband uiteindelijk toch blijft gaan om een marginale toetsing moge blijken uit een beschikking van de OK van 18 juni 1998¹⁴ waarin de OK oordeelt dat, alhoewel het sociaal plan op onderdelen onevenwichtig is en te weinig tegemoet komt aan de belangen van de werknemers, alles overziende niet gezegd kan worden dat het sociaal plan zodanig tekortschiet dat Total Nederland NV niet in redelijkheid tot het besluit kan komen.

Conclusie

Alhoewel de ondernemingsraad in het kader van het adviesrecht de wijze waarop de gevolgen voor het personeel zullen worden opgevangen volledig kan meenemen in zijn advisering, kan worden gesteld dat zijn rol van beperkte betekenis is indien er sprake is van een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan. Indien geen sprake is van een sociaal plan met de vakbonden, terwijl dit door de ondernemingsraad wel als voorwaarde wordt gesteld bij zijn advisering,

12 Aanbevelingen voor procedures ex art. 7:685 BW, zoals vastgesteld door de Kring van Kantonrechtters, laatstelijk gewijzigd d.d. 8 oktober 1999.

13 OK 5 december 1996, *ROR* 1997/2, *JAR* 1997/12 (OR ABN AMRO).

14 OK 18 juni 1998, *NJ* 1999, 371; *JAR* 1998/150; *ROR* 1998/13 (OR Total Nederland NV).

Speler of bankzitter?

dan zal dit gegeven als zodanig niet leiden tot een kennelijk onredelijk besluit van de ondernemer. De opstelling van de ondernemer in de onderhandelingen en hetgeen wordt aangeboden als regeling zal hierbij vervolgens van belang zijn. Een ondernemingsraad kan ook zelf als partij bij een sociaal plan optreden. Is hiervan geen sprake en is er ook geen door de vakbond afgesloten sociaal plan, dan zal de ondernemingsraad in het adviestraject ten volle moeten toetsen of de door de ondernemer voorgestelde maatregelen als redelijk te kwalificeren zijn en zijn advies hierop (mede) moeten afstemmen. Indien de opvang van de gevolgen niet inzichtelijk is gemaakt

door de ondernemer, of deze opvang voldoet, binnen de zich voordoende context, niet aan de minimaal in dit verband te stellen eisen, dan zal een ondernemingsraad tegen het besluit waaruit de personele gevolgen voortvloeien met succes beroep in kunnen stellen bij de OK.

Mr. Rudi van der Stege is advocaat bij het Advokatenkollektief Utrecht.