



DE KROMME RIJN

Hoe gaat de OR bij reorganisaties om met de opgelegde geheimhoudingsplicht?

Geheim is vaak zware last voor OR

Wilt u deze nieuwsbrief in het vervolg ook per e-mail ontvangen?

Dat kan! Stuur u dan een e-mail met uw naam en e-mailadres naar contact@dekrommerijn.nl

U kunt alle artikelen uit deze nieuwsbrief kosteloos downloaden via www.dekrommerijn.nl

In deze editie:

Geheim is vaak zware last voor OR

• Wat zegt de wet?

In negen stappen naar een goed advies!

• do's and don'ts

Oei.. een boze directeur! Wat nu?

• do's and don'ts

Stel: u wordt als OR bij de directie geroepen voor een belangrijke mededeling. Er volgt een PowerPoint-presentatie, waarin een belangrijke reorganisatie wordt aangekondigd, waarna de bestuurder de sessie afsluit met de mededeling dat al het besprokene onder geheimhouding valt. Soms krijgt u zelfs het verzoek om voor geheimhouding te tekenen. In eerste instantie schrikt u hier wellicht niet zo van, maar veel OR-leden ervaren op een gegeven moment hoe lastig die geheimhoudingsplicht kan zijn. Hoe gaat u hier nu mee om?

Veel ondernemingsraden realiseren zich pas als zij een dag na de belangrijke mededeling bij elkaar zitten, in welk lastig parket ze eigenlijk zitten. Want u moet advies uitbrengen over een aangekondigde reorganisatie, maar u mag aan niemand vragen wat hij/zij ervan vindt. U mag er immers met niemand over praten. Wat moet u dan doen? En het kan nóg lastiger worden. Want u bent

als OR plotseling veel bij elkaar, terwijl u bij terugkomst op de afdeling niet mag vertellen waarover de vergadering ging. Totdat een collega op een dag naar u toekomt en zegt: 'Er komt een reorganisatie, iedereen weet het al, maar jullie niet; waar hebben we eigenlijk een OR voor?' U wordt als OR minder serieus genomen. U gaat zich erg ongemakkelijk voelen en wilt nu toch echt van die geheimhouding af.

Rotgevoel

Nóg erger wordt als een chef of één van de MT-leden iemand in vertrouwen heeft genomen, waardoor het gerucht nu echt bij bijna iedereen bekend is. U gaat zich nu nóg ongemakkelijker voelen. Soms komt het zelfs voor dat de directeur met de beschuldiging komt dat de OR de geheimhouding geschonden heeft. Daar wordt u nog onzekerder van, zeker als ook nog eens de krant belt: 'Is het waar dat er een reorganisatie komt?'

Drie stappen

Om van een opgelegde geheimhou-

Lees verder op pagina 2

Wat zegt de wet?

De geheimhouding is wettelijk geregeld in artikel 20 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De algemene strekking is dat een OR-lid zelf de grens moet kennen tussen wat hij wel of niet geheim moet houden. Maar een bestuurder kan op basis van hetzelfde wetsartikel ook geheimhouding opleggen in een bepaalde situatie. Dan bepaalt de directie dus de grenzen. Deze laatste vorm van geheimhouding brengt de OR nogal eens in de problemen. Schending van de geheimhouding kan worden bestraft met maximaal een jaar gevangenisstraf of een boete, maar deze sancties zijn in OR-land nog nooit toegepast. Schending van de geheimhouding kan verder leiden tot ontslag op staande voet, maar ook dit is slechts zelden aan de orde. En in de enkele gevallen dat mensen ontslagen werden omdat ze de geheimhouding schonden, deden ze dat niet als OR-vertegenwoordiger en hadden zij bovendien geen enkel redelijk doel met hun actie.

Zware argumenten

De ondernemingsraad kan – na bemiddeling van de bedrijfscommissie – aan de kantonrechter vragen om de geheimhouding op te heffen. De opgelegde geheimhouding staat namelijk vaak op gespannen voet met andere rechten en plichten van de ondernemingsraad, zoals het raadplegen van de achterban. Het kan niet zo zijn dat geheimhouding zo zwaar weegt dat de ondernemingsraad niet meer naar behoren kan functioneren. De rechter is dan ook van mening dat de bestuurder een redelijk doel moet hebben met de opgelegde geheimhouding; hij moet hiervoor heel zware argumenten hebben.



ding af te komen, moet u maximaal drie stappen doorlopen. Hierbij moet u in het achterhoofd houden dat de Ondernemingskamer van mening is dat uw recht om de achterban te raadplegen slechts in uitzonderlijke gevallen terzijde kan worden geschoven door het opleggen van geheimhouding. Dit is ook de kern van uw stappen om van de geheimhouding af te komen.

Stap 1

U gaat naar de bestuurder en vertelt hem dat u door de geheimhouding de achterban niet kunt raadplegen. Zo kunt u niet werken, want u kunt collega's en chefs nu niet vragen wat zij van de reorganisatie vinden. U kunt ook aangeven – als dat zo is – dat er overal geruchten gaan, dat u als ondernemingsraad eigenlijk niet meer serieus genomen wordt én dat u zich in deze situatie heel ongemakkelijk voelt. Tenslotte vraagt u hem om de geheimhouding op te heffen. Zeg ook dat u graag een datum afspreekt waarop hij het personeel gaat informeren. Vaak is zo'n afspraak goed te maken. Het kan natuurlijk ook gebeuren dat de bestuurder

u ervan overtuigt dat hij toch heel goede redenen heeft voor geheimhouding, waar u het ondanks alles toch mee eens bent. Dit komt vooral bij fusies nogal eens voor. Bij reorganisaties kan geheimhouding redelijk zijn als het om een tijdelijk embargo gaat. De bestuurder licht u dan vroegtijdig in en hoewel hij u geheimhouding heeft opgelegd, wil hij eigenlijk alleen maar eerst het managementteam en het personeel inlichten voordat hij de geheimhouding opheft. Dat kan heel redelijk zijn. Hij zal dan ook zeker de organisatie als geheel inlichten en u van de geheimhoudingsplicht ontslaan. Als hij dat niet van plan is kunt u het beste de hier beschreven stappen doorlopen.

Stap 2

Als de bestuurder weigert om aan uw verzoek gehoor te geven – of van een hogere instantie de opdracht krijgt om te weigeren – kunt u uw argumentatie nog eens herhalen en vervolgens een stap verder gaan en uw bestuurder mededelen dat u helaas juridisch advies moet gaan inwinnen. Ook dan blijkt vaak dat er afspraken gemaakt kunnen worden.

Stap 3

Als de bestuurder de geheimhouding na uw tweede pleidooi nog niet opheft, kunt u een in de WOR gespecialiseerde advocaat vragen om een brief te schrijven aan de directie, waarin hij de hierboven genoemde bezwaren formuleert en erop wijst dat de OR redelijkerwijs niet aan de geheimhouding gehouden kan worden. Meestal zwicht de bestuurder dan wel.

Ondernemingskamer

Als zelfs dit niet werkt staat u voor een moeilijke keuze. U kunt naar de kantonrechter stappen en hem vragen de geheimhouding op te heffen. U kunt ook, en dat werkt meestal beter, een negatief advies uitbrengen op grond van het feit dat u uw achterban niet heeft kunnen raadplegen. U komt dan als u doorzet bij de ondernemingskamer terecht, waar u een goede kans maakt. Als de ondernemer zijn kansen bij de ondernemingskamer moet afwegen tegen het veronderstelde belang van de geheimhouding, zal hij vaak kiezen voor opheffing van de geheimhouding.