



# DE KROMME RIJN

OK bepaalt de spelregels voor bestuurder en OR

## De Ondernemingskamer, daar heb je écht iets aan!

Een goed advies uitbrengen is voor een ondernemingsraad niet altijd gemakkelijk. Maar het wordt pas écht moeilijk als de bestuurder u nauwelijks informatie geeft. Want zonder informatie kunt u geen oordeel vellen en evenmin uw eigen ideeën over het voorgenomen besluit onderbouwen. Nóg lastiger is het als een reorganisatie wordt uitgevoerd waarover helemaal geen advies is gevraagd, of als de bestuurder zich niet houdt aan duidelijke afspraken met de OR. Wat nu? Ruzie maken met de directie? Negatief adviseren? Uit de OR stappen? Naar de Ondernemingskamer gaan? En heeft het dan zin om naar de Ondernemingskamer te gaan?

Wist u dat de Ondernemingskamer (OK) per jaar honderden keren een conflict tussen een bestuurder en zijn ondernemingsraad behandelt? En dat de OR hierbij vaak in het gelijk wordt gesteld? De OK treedt op verzoek van de ondernemingsraad op als scheidsrechter als de bestuurder zich niet aan de spelregels houdt of als hij een duidelijk onredelijk besluit neemt. Dit is bijvoorbeeld het geval als een besluit uitsluitend in het voordeel van de aandeelhouder is en niet in het voordeel van de onderneming. Als de OK de raad gelijk geeft, doet hij dit meestal door het besluit van de bestuurder te vernietigen. Ook kan hij besluiten dat de bestuurder alle eventueel al uitgevoerde handelingen ongedaan moet maken.

### Een case

Wellicht zinkt de moed u nu direct in de schoenen, bijvoorbeeld omdat u meteen tegen zo'n procedure zit aan te hikken. Dat hoeft helemaal niet. Want het is vaak helemaal niet nodig om naar de Ondernemingskamer te gaan om tóch heel veel aan de OK te hebben! De Ondernemingskamer hanteert een aantal duidelijke spelregels die berusten op

de uitleg van de WOR door de OK. En als de bestuurder zich niet aan deze regels houdt, is hij gewoon in overtreding. Om een 'case' te hebben bij de OK, moet u echter niet alleen kunnen aantonen dat de bestuurder de regels overtreedt, maar ook dat u er een duidelijk belang bij heeft dat hij dit wél doet. U moet bijvoorbeeld kunnen aantonen dat u de gevraagde informatie echt nodig heeft om een adviesaanvraag te kunnen beoordelen of dat uw achterban niet weet waar zij aan toe is met het voorgenomen besluit.

### Niet nodig

Als u een 'case' heeft, kunt u naar de Ondernemingskamer stappen. In de praktijk is dit echter bijna nooit nodig. Wél moet u aan de bestuurder duidelijk maken dat hij zich niet aan de spelregels van de OK houdt en dat u – als het echt niet anders kan – niet zult aarzelen om naar de OK te stappen. Geen enkele bestuurder vindt dat leuk: ook in zijn eigen kring zal hij weinig applaus krijgen voor een verloren zaak bij de Ondernemingskamer. De bestuurder zal zich daarom afvragen of de ondernemingsraad een kans maakt



bij de Ondernemingskamer en of de raad het ook echt aandurft. Als hij beide vragen met ja beantwoordt, zal hij het risico van gezichtsverlies liever niet lopen en zich alsnog aan de regels houden. Dan heeft u dankzij de Ondernemingskamer bereikt wat u wilde, zonder dat u daadwerkelijk de gang naar de OK heeft hoeven te maken.

## Niet teruggeven

Maar let op: om iets te hebben aan de spelregels van de Ondernemingskamer, moet u zelf ook een aantal dingen doen of juist niet doen. Om te beginnen is er één ding dat u absoluut *nóóit* moet doen: een adviesaanvraag die aan alle kanten rammelt en onvoldoende informatie bevat, teruggeven aan de bestuurder. Als u dat doet, verspeelt u uw rechten. De Ondernemingskamer kan bij een adviesprocedure namelijk alleen ingeschakeld worden als het definitieve besluit van de ondernemer afwijkt van uw advies. Dus: geen advies Ë geen Ondernemingskamer. Dan bent u meteen al uw troeven kwijt.

## Papierwerk

Wat moet u dan wel doen? Dit hangt af van de aard van het probleem:

- Bij te weinig of geen informatie: meld de bestuurder schriftelijk – en zo snel mogelijk – welke informatie ontbreekt en verzoek hem om de gevraagde info alsnog te verstrekken.
- Als u te weinig tijd krijgt om de adviesaanvraag te behandelen, of als de OR-leden hiervoor te weinig worden vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden: meld dit schriftelijk en vraag onderbouwd om meer tijd en meer vrijstelling.
- Als de bestuurder een reorganisatie doorvoert waarover geen advies is aangevraagd: meld schriftelijk dat het hier gaat om een reorganisatie waarover u adviesrecht heeft. Maak hem duidelijk dat hij moet stoppen met de uitvoering van zijn besluit, omdat u anders gedwongen bent om de Ondernemingskamer in te schakelen.
- Als de bestuurder zich niet houdt aan belangrijke afspraken: herinner hem hier schriftelijk aan.

Zoals u ziet, moet u alles schriftelijk afhandelen. Dit papierwerk is nodig omdat u eventueel bij de Ondernemingskamer moet kunnen aantonen dat u de bestuurder heeft gewaarshuwd.

## Intimidatie

Laat in al uw correspondentie duidelijk blijken dat u naar de OK zult gaan als de bestuurder zijn leven niet betert. Hij moet beseffen dat u – om de belangen van onderneming en achterban serieus te behartigen – deze stap móet zetten. Bovendien: als hij twijfelt aan uw bereidheid om naar de Ondernemingskamer te stappen, nodigt u hem uit om u onder druk te zetten. Veel bestuurders hebben in dergelijke situaties toch al de neiging om over te gaan tot intimidatie. Geen enkele onderne-

mer vindt het leuk als 'zijn OR' naar de OK stapt, of hiermee dreigt. Meestal reageren ze als een voetballer op een gele kaart: theater maken, het slachtoffer uithangen, etc. Hierbij horen intimiderende teksten als: "Jullie willen de onderneming kapot hebben," "Jullie houden het proces maanden op" en "jullie laten de mensen in onzekerheid." Laat u hierdoor niet gek maken.

## Achterban

Daarnaast zal de bestuurder uw achterban willen overtuigen van het ongelijk van de ondernemingsraad. U zult daarom goed met uw achterban moeten communiceren. Leg uit waarom u de kwestie belangrijk genoeg vindt om naar de Ondernemingskamer te gaan en wees uitsluitend bereid om dit door te zetten als de achterban ten volle onderschrijft dat het een belangrijke kwestie is én hier zelf ook een duidelijk belang bij heeft. Want als de achterban een eventuele stap naar de Ondernemingskamer ziet als een puur procedureel gevecht tussen OR en bestuurder, heeft u al bijna verloren. Ook dat voelt de bestuurder aan en hij zal daarvan direct willen profiteren. Zorg er daarom voor dat hij die ruimte niet krijgt!

## Belangrijkste spelregels voor de bestuurder

- advies/instemming vragen als dat in de WOR staat;
- het voorgenomen besluit moet beïnvloedbaar zijn;
- voldoende onderbouwing geven bij een adviesaanvraag;
- voldoende informatie geven;
- de consequenties voor het personeel duidelijk aangeven;
- de OR de tijd en faciliteiten geven om te adviseren;
- de OR in de gelegenheid stellen om de achterban te raadplegen;
- serieus reageren op het advies van de OR;
- een serieus onderbouwd alternatief zorgvuldig bekijken;
- wachten met uitvoeren van het besluit tot het einde van de adviesprocedure;
- zich aan gemaakte afspraken houden;
- geen besluiten nemen die kennelijk onredelijk zijn.

## Do's

1. Laat de bestuurder zo snel mogelijk weten dat u ontevreden bent over de adviesaanvraag, en waarom.
2. Als de bestuurder zich niet aan bepaalde afspraken houdt, wijs hem dan op die afspraken.
3. Als de bestuurder zonder advies een reorganisatie aan het doorvoeren is, maak dan meteen schriftelijk bezwaar.
4. Vraag gericht om concrete informatie en concrete faciliteiten.
5. Laat de bestuurder weten dat u bereid bent naar de OK te gaan.
6. Dreig alleen met de OK als u zeker weet én uitstraalt dat u bereid bent om naar de OK te gaan.
7. Ga alleen naar de OK voor een zaak waaraan uw achterban belang hecht.

## Don'ts

1. Geef nooit een adviesaanvraag terug, want dan verspeelt u uw mogelijkheden bij de OK.
2. Wacht niet tot het laatst met het naar voren brengen van uw bezwaren en verzoeken om informatie en faciliteiten.
3. Dreig nooit met de Ondernemingskamer als u niet met zijn allen bereid bent om dit dreigement ook uit te voeren.
4. Dreig niet met de OK als het alleen maar over procedures en spelregels gaat. De kans is groot dat de OK u afwijst als u het belang niet duidelijk kunt maken.
5. Ga niet pas over de OK nadenken als het definitieve besluit van de ondernemer er al ligt.