



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Besluit niet kennelijk onredelijk, OR moet concretiseren welke toelichting ontbreekt

Boot, T.O.; Zwemmer, J.P.H.

Publication date

2024

Document Version

Final published version

Published in

Jurisprudentie Arbeidsrecht

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Boot, T. O., & Zwemmer, J. P. H. (2024). Besluit niet kennelijk onredelijk, OR moet concretiseren welke toelichting ontbreekt. 285. Case note on: Hof Amsterdam, 5/09/24, ECLI:NL:GHAMS:2024:2748 (Pluryn). *Jurisprudentie Arbeidsrecht*, 33(16), 2885-2893.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

285

Besluit niet kennelijk onredelijk, OR moet concretiseren welke toelichting ontbreekt

Gerechtshof Amsterdam (Ondernemingskamer)

5 september 2024, nr. 200.339.848/01 OK, ECLI:NL:GHAMS:2024:2748

(mr. Meijer, mr. Melissen, mr. Kingma, dr. Broekema, mr. drs. Marring)

Noot mr. T.O. Boot, mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Adviesrecht. Gefaseerde besluitvorming. Rol Ondernemingskamer.

[WOR art. 25, 26, 33, 36]

De 6.400 werknemers van een zorgorganisatie verrichten hun werkzaamheden op 400 locaties. De organisatie komt voort uit fusies. Onderling bestaan grote verschillen en is sprake van onvoldoende uniformering. Er zijn drie ondernemingsraden (volwassenen, jeugd, ondersteunende diensten) en een overkoepelende centrale ondernemingsraad (COR). De COR en de ondernemer zijn in mediation. Begin oktober 2023 informeert de ondernemer de COR over plannen om in drie fases het aanstuuringsmodel te herijken. De laatste twee fases betreffen de realisatie van directie-structuur en medezeggenschap en de inventarisatie en opbouw van de teams. Die fases worden pas verder geconcretiseerd na afronding van fase 1, het advies en de besluitvorming over het aanstuuringsmodel. Na diverse overleggen vraagt de ondernemer begin december 2023 de COR om advies. De centrale cliëntenraad adviseert positief. De COR stelt eerst begin februari 2024 schriftelijke vragen, die na enkele dagen worden beantwoord. Na meerdere overlegvergaderingen brengt de COR in maart 2024 advies uit. De ondernemer neemt het besluit en licht dat schriftelijk toe. De COR betoogt dat het besluit kennelijk onredelijk is.

De Ondernemingskamer wijst de verzoeken van de COR af. De door de COR aangevoerde feiten en omstandigheden kunnen niet leiden tot het oordeel dat de ondernemer niet in redelijkheid tot het bestreden besluit heeft kunnen komen. Uit niets blijkt dat de ondernemer niet werkelijk een dialoog is aangegaan, zoals de COR meent. Ten aanzien van de voorgenomen vermindering van het aantal directeuren heeft de ondernemer voldoende inhoudelijk en concreet gerespondeerd op het advies. Voor het overige geldt dat, nu het besluit op alle onderdelen een toelichting bevat en in zoverre dus met redenen is omkleed, het op de weg van de COR had gelegen om bij verzoekschrift voldoende concreet te maken op welke onderdelen hij een specifieke toelichting mist. Het is niet aan de OK om zelf op zoek te gaan naar een mogelijk gebrekkige motivering. Over de personele consequenties is voldoende informatie verstrekt, ook al zijn de functieprofielen niet inzichtelijk; dat is inherent aan de fasering in dit geval. Wat betreft de wens van de COR om de huidige structuur van medezeggenschap te handhaven wijkt het besluit eveneens af, maar de ondernemer heeft ook dat niet onvoldoende toegelicht.

NB. De OK herhaalt dat bij gefaseerde besluitvorming onverminderd geldt dat de ondernemer ervoor moet zorgen dat de medezeggenschap ten volle tot haar recht komt; de ondernemer moet waarborgen dat de fasering in de besluitvorming geen afbreuk doet aan de effectiviteit van de medezeggenschap. Zie ook OK 19 april 2013, «JAR» 2013/155, m.nt. Zaal, OK 16 april 2015, «JAR» 2015/127, en OK 28 oktober 2020, «JAR» 2020/301, m.nt. Nekeman.

De Centrale Ondernemingsraad van Stichting Pluryn te Nijmegen, verzoeker, advocaat: mr. C. Nekeman, kantoorhoudende te Amsterdam, tegen de stichting Stichting Pluryn te Nijmegen, verweerster, advocaat: mr. T. van Malssen, kantoorhoudende te Arnhem.

1. Het verloop van het geding (...; red.)

2. De vaststaande feiten

2.1. Pluryn is een organisatie die zich landelijk inzet voor jongeren en jongvolwassenen met een medische, pedagogische, psychologische en/of psychiatrische hulpvraag. Binnen Pluryn werken circa 6400 medewerkers en 650 vrijwilligers, verdeeld over meer dan 440 locaties en voor verschillende doelgroepen. Pluryn is voortgekomen uit fusies tussen verschillende zorgorganisaties.

2.2. Sedert 6 juli 2021 fungeren binnen Pluryn een OR Volwassenen, een OR Jeugd en een OR Ondersteunende diensten. De COR fungeert overkoepelend als bedoeld in artikel 33 lid 1 WOR.

2.3. Medio 2021 is het huidige bestuur van Pluryn aangetreden.

2.4. In 2022 is een juridische herstructurering van Pluryn gerealiseerd, waarbij uit een aantal afzonderlijke rechtspersonen één organisatie is ontstaan.

2.5. Op 16 mei 2022 zijn tussen de COR en de raad van bestuur (RvB) van Pluryn samenwerkingsafspraken gemaakt. Daarin staat onder meer dat het streven is om adviesverzoeken af te ronden binnen zes weken nadat deze zijn ingediend.

2.6. Op 19 september 2022 heeft de COR een ongevraagd advies aan Pluryn uitgebracht. Daarin constateert de COR onder meer dat binnen Pluryn sprake is van eilandvorming en versnippering, dat de financiële resultaten elke maand slechter worden en de solvabiliteit onder druk staat. Hij adviseert de RvB om zaken die op directieniveau liggen naar zich toe te trekken en niet te wachten met ingrijpen maar over te gaan tot actie, wil het voortbestaan van de organisatie niet in gevaar worden gebracht.

2.7. In 2023 is een mediation- en een (gezamenlijk) WOR-scholingstraject gestart tussen Pluryn en de COR, in verband met een andere kwestie dan het in de onderhavige zaak aan de orde zijnde besluit. Het mediationtraject is nog niet beëindigd.

2.8. Op 2 oktober 2023 heeft Pluryn een presentatie getiteld 'Herijking aanstuuringsmodel – planning en plan van aanpak' met het dagelijks bestuur van de COR gedeeld. Daaruit volgt de planning van een voorgenomen herijking van het aanstuuringsmodel van Pluryn, dat in drie fases zal worden gerealiseerd: fase 1 betreft het advies en de besluitvorming over het aanstuuringsmodel, fase 2 de realisatie van de directiestructuur en de medezeggenschap en fase 3 de inventarisatie en opbouw van de teams. De invulling van fase 1 wordt

in de presentatie nader toegelicht. Fase 2 en 3 zullen pas na het afronden van fase 1 verder worden geconcretiseerd.

2.9. In de COR-overlegvergadering van 16 oktober 2023 is de onder 2.8 genoemde presentatie besproken. Namens Pluryn is onder meer toegelicht dat in 2020 door het toenmalige bestuur een governance structuur is neergezet, waarvan het raadzaam is die opnieuw te bekijken. Besproken wordt waarom de bestaande governance-structuur niet pas in 2024 wordt geëvalueerd, zoals eerder aangekondigd. De drie pijlers van de herijking zijn de teams, de directie (die compacter moet) en de medezeggenschap, aldus de RvB. De RvB werkt aan aldus de directie. De directie werkt aan een adviesaanvraag die begin december aan de COR wordt aangeboden, met als doel het proces in de zomer van 2024 afgerond te hebben.

2.10. In een overleg tussen RvB, raad van toezicht (RvT) en de COR op 27 november 2023 is een update over de aanstaande adviesaanvraag verstrekt. Uit de notulen volgt dat op de vraag van de RvT, hoe de COR tegen de voornemens aankijkt, na het overleg van dezelfde middag zal worden gereageerd.

2.11. Op 27 november 2023 's middags is de COR aan de hand van een presentatie door de RvB bijgepraat over de voorgenomen herijking van het aanstuuringsmodel.

2.12. Op 4 december 2023 heeft Pluryn over het voorgenomen besluit een adviesaanvraag bij de COR ingediend. Het voorgenomen besluit is neergelegd in een bundel sheets, getiteld "Samen naar één Pluryn- Notitie herijking aanstuuringsmodel" en een begeleidende brief. Sterk samengevat staat daarin het volgende.

– In de begeleidende brief worden de volgende onderwerpen opgesomd: (1) Aanleiding en beweegredenen, (2) Organisatorische gevolgen en overwegingen, (3) Financiële gevolgen, (4) Personele gevolgen, (5) Vermijden negatieve gevolgen/maatregelen en (6) Bijbehorend tijdpad en communicatie. Per onderwerp wordt verwezen naar de specifiek daarop betrekking hebbende sheets, dan wel een toelichting gegeven. Bij onderwerp (4) wordt vermeld dat de huidige functies van directeur bedrijfsvoering en directeur Zorg & Behandeling komen te vervallen en dat de directeurs kunnen solliciteren op de nieuwe functies. Bij onderwerp (5) is vermeld dat waar mogelijk medewerkers binnen Pluryn worden herplaatst en dat het sociaal plan van Pluryn van toepassing is.

– In de bundel sheets wordt in hoofdstuk 1 onder het kopje “waar knelt het” uitgelegd dat de huidige organisatiestructuur niet aansluit bij het strategisch beleidsplan uit 2022: *“Doordat er teveel eiland-denken is, halen we de strategische doelstellingen niet.”* Verder wordt uitgelegd dat de inmiddels getroffen interventies zoals de wijziging van resultaat verantwoordelijke eenheden (RVE’s) in zorg verantwoordelijke eenheden (ZVE’s) niet tot een significante verbetering hebben geleid. Onder het kopje “Samen naar één Pluryn” staat:

“Om de organisatiestructuur weer aan te laten sluiten bij de strategie, richt de herijking van het aansturingsmodel zich op drie lijnen: teamontwikkeling, de directiestructuur (zeggenschap) en de medezeggenschap (die de zeggenschap volgt). Deze volgorde is bewust gekozen om op deze manier bottom-up op te bouwen wat Pluryn nodig heeft, dan volgt de directiestructuur en vervolgens medezeggenschap. En zoals eerder aangegeven, de nieuwe organisatiestructuur wordt opgevolgd door een o.a. de medewerkersagenda die ingaat op het laten ontstaan van de gewenste houding en gedrag.”

– In hoofdstuk 2 (aanpak herijking) staat beschreven dat de planning van de herijking in 3 fasen is verdeeld. *“Deze notitie maakt deel uit van fase 1 advies en besluitvorming aansturingsmodel. Fase 2 richt zich op de realisatie van directiestructuur en medezeggenschap. Fase 3 bestaat uit 2 delen: eerst een inventarisatie van de teams per ZVE hoe de inrichting nu is, om vervolgens toe te werken naar de gewenste situatie.”*

– In hoofdstuk 3 (lijn 1 - teamontwikkeling) wordt beschreven dat het voorgenomen besluit strekt tot verbetering van aandacht, nabijheid en verbinding. Daartoe introduceert het (1) zichtbare aanwezigheid van teammanagers op de groepen, (2) een vaste gedragswetenschapper (GW) per groep, (3) een coördinerend begeleider voor teams die 24-uurszorg verlenen en (4) verbinding tussen leiding, begeleiding en zorginhoud en (5) een hoofd behandeling per park, die leiding zal geven aan het behandelteam.

– In hoofdstuk 4 (lijn 2 - directiestructuur) staat vermeld dat het directieteam van 33 personen kleiner wordt gemaakt door vermindering van het aantal directeuren in het primair proces. Een directeur Zorg en Behandeling (Z&B) zal samen met een directeur bedrijfsvoering (BV) een ZVE aansturen. De ZVE’s worden opnieuw geordend en kunnen uit meerdere locaties bestaan; het voorgenomen besluit concretiseert welke be-

staande ZVE’s door welke nieuwe zullen worden vervangen. Voor de nieuwe directeuren zullen de functieprofielen worden aangepast en er zal voor de nieuwe functies op kwaliteit worden geselecteerd.

– In hoofdstuk 5 (lijn 3 – medezeggenschap) wordt beschreven dat de huidige vier ondernemingsraden worden samengevoegd tot één ondernemingsraad voor Pluryn. Omdat de Justitiële Jeugdinstelling Lelystad (JJI Lelystad) geen onderdeel uitmaakt van het directieteam en een afzonderlijke verantwoordingslijn heeft met de DJI wordt alleen voor JJI Lelystad een aparte ondernemingsraad opgericht.

2.13. In de overlegvergadering van 11 december 2023 heeft Pluryn de adviesaanvraag verder toegelicht.

2.14. Op 19 januari 2024 heeft de centrale cliëntenraad van Pluryn positief geadviseerd over de herijking van het aansturingsmodel.

2.15. In een reactie op een brief van de COR van 18 januari 2024 heeft Pluryn de COR op 25 januari 2024 geschreven dat uit agendaoverleg met de COR is gebleken dat de COR nog geen vragen heeft geformuleerd omdat hij nog in een ‘beeldvormende fase’ is. Pluryn heeft, vanwege de urgentie, de COR uitgenodigd om zo snel mogelijk hun vragen te delen.

2.16. Op 1 februari 2024 heeft de COR 44 schriftelijke vragen over het voorgenomen besluit aan Pluryn gestuurd.

2.17. Bij brief van 5 februari 2024 heeft Pluryn alle 44 vragen van de COR schriftelijk beantwoord.

2.18. Op 5 februari 2024 vond een overlegvergadering met de COR plaats, waarin over de adviesaanvraag is gesproken. In dat overleg is de brief van 5 februari 2024 uitgereikt. De COR heeft laten weten dat in het voorgenomen besluit de gelaagde medezeggenschapsstructuur verdwijnt en dat hij daarover op 26 februari 2024 van zijn juridisch adviseur een finale toelichting krijgt. De COR heeft medegedeeld 4 maart 2024 advies te zullen uitbrengen.

2.19. Op 26 februari 2024 vond wederom een overlegvergadering plaats tussen Pluryn en de COR over de adviesaanvraag.

2.20. Bij brief van 4 maart 2024 heeft de COR advies uitgebracht.

2.21. Op 12 maart 2024 heeft Pluryn het besluit Herijking aansturingsmodel (hierna: het besluit) genomen en, voorzien van een toelichting, schriftelijk aan de COR kenbaar gemaakt.

3. De gronden van de beslissing

3.1. De COR heeft aan zijn verzoek ten grondslag gelegd dat Pluryn bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Hij heeft daartoe de volgende feiten en omstandigheden gesteld:

a. in (de toelichting op) het besluit is niet concreet ingegaan op het advies van de COR, waaruit volgt dat de COR tijdens het adviestraject op het besluit geen wezenlijke invloed heeft gehad;

b. Pluryn heeft nagelaten een overzicht te verstrekken van de beweegredenen voor het besluit en de gevolgen die het naar verwachting zal hebben voor de in de onderneming werkzame personen. Ondanks fasering in de besluitvorming dient de effectiviteit van de medezeggenschap gewaarborgd te blijven, maar dat heeft Pluryn niet gedaan;

c. ten aanzien van het onderdeel wijziging medezeggenschapsstructuur voldoet het besluit evenmin aan de procedurele voorwaarden van artikel 25 lid 3 WOR. De COR stelt zich op het standpunt dat het feit dat hem over deze kwestie een buitenwettelijk adviesrecht is toegekend, zijn bevoegdheden om een procedure bij de kantonrechter te starten op grond van artikel 36 WOR onaangetast laat.

3.2. Pluryn heeft gemotiveerd verweer gevoerd. De Ondernemingskamer zal hieronder waar nodig op dit verweer ingaan.

3.3. De Ondernemingskamer overweegt als volgt.

Wezenlijke invloed?

3.4. Volgens de COR stond het voorgenomen besluit al vast en heeft de COR tijdens de overleggen niet het gevoel gekregen dat Pluryn openstond voor een dialoog. Pluryn heeft er op haar beurt op gewezen dat zij tijdens de overleggen juist een inhoudelijke dialoog heeft gezocht, maar die niet heeft gekregen. Uit de stukken valt op dat Pluryn de COR vanaf medio oktober 2023 verschillende malen over de herijking heeft ingelicht, maar daarover pas inhoudelijke vragen kreeg bij brief van 1 februari 2024. Ook het onderwerp van die vragen valt op. Zo vraagt de COR om drie voorbeelden te geven waaruit volgens de bestuurder blijkt dat er bij Pluryn sprake zou zijn van eilandvorming; in het licht van het feit dat het de COR zelf was die in haar ongevraagde advies van 19 september 2022 over eilandvorming had geklaagd, is die vraag minst genomen bijzonder. Evenzeer treffend is de vraag van de COR wat

maakt dat er urgentie is om door te pakken en tot echte veranderingen te komen, waar de COR in diezelfde brief het bestuur had aangezet om niet langer te wachten met ingrijpen maar tot actie over te gaan. Uit hetgeen in de notulen van (overleg) vergaderingen van Pluryn en COR is vastgelegd valt verder op dat de COR in de overleggen slechts zelden tot een inhoudelijke stellingname komt over concrete onderwerpen die in het besluit aan de orde komen. De Ondernemingskamer constateert dat in hetgeen over die verschillende overleggen schriftelijk is vastgelegd (in notulen en in de 44 vragen van de COR en de antwoorden daarop van Pluryn) geen aanknopingspunt is te vinden voor de juistheid van het standpunt van de COR dat Pluryn niet werkelijk een dialoog is aangegaan.

3.5. De COR concludeert ook dat hij geen wezenlijke invloed heeft gehad op het voorgenomen besluit, omdat in de toelichting op het besluit niet dan wel minimaal op het advies van de COR is ingegaan terwijl dat wel moet als van het advies wordt afgeweken. De reactie van Pluryn is volgens de COR in feite een herhaling van zetten. In dat verband wijst hij in het bijzonder op het advies met betrekking tot het “stutten en steunen van teams”.

3.6. De Ondernemingskamer constateert dat de COR in dat verband concreet adviseerde om eerst voorrang te geven aan de teamontwikkeling van onderaf, met de huidige directeuren, voordat tot vermindering van het huidige aantal directeuren zou worden overgegaan. De COR had in het advies de vrees uitgesproken dat wanneer de eerste stap de vermindering van het aantal directeuren zou zijn, de gewenste fysieke nabijheid die cruciaal is voor de gewenste teamontwikkeling niet wordt bereikt.

3.7. Het besluit leidt als eerste stap tot vermindering van het aantal directeuren (hetgeen mogelijk wordt gemaakt door een nieuwe ordening van ZVE's) en wijkt daarmee af van het advies.

3.8. De toelichting op dit deel van het besluit vermeldt dat in de huidige situatie teammanagers hoofdzakelijk door de directeur BV worden aangestuurd. In de nieuwe situatie wordt dit gelijk verdeeld over de directeur BV en de directeur Z&B. Per zorgpark wordt een hoofd behandeling benoemd, waardoor de Pluryn directeur Z&B zich meer op strategie en het aansturen van teammanagers kan richten. Door het duale integrale management zal de span of control van een indi-

viduele directeur naar teammanagers en hoofden behandeling onder de tien blijven, hetgeen zowel door directeuren als de COR haalbaar wordt geacht. Daarmee blijft de nabijheid van de directeur richting teammanagers gewaarborgd en zal deze waarschijnlijk verbeteren. De toelichting voegt daaraan toe dat de wens van een compacter directieteam door de huidige directeuren actief is genoemd in de met hen afgenomen interviews, waarin zij het huidige aantal als knelpunt omschreven. De directeuren hebben vanaf november ook benadrukt om vooral vaart te maken met het sollicitatieproces en hen daarmee duidelijkheid te geven.

3.9. De Ondernemingskamer is van oordeel dat met deze toelichting door Pluryn voldoende inhoudelijk en concreet op het advies is gerespondeerd. Pluryn had daarbij niet de verplichting om met andere argumenten te komen dan die welke zij valide acht.

3.10. De COR heeft in het verzoekschrift niet voldoende concreet gemaakt (behoudens voor zover dat in een andere context hierna onder 3.12 e.v. aan de orde komt) op welke andere onderdelen van haar advies zij een specifieke toelichting mist in het van het advies afwijkende besluit. Dat had wel op haar weg gelegen, waar het besluit wel degeëlijk op alle onderdelen een inhoudelijke toelichting bevat en in zoverre dus met redenen is omkleed. Het is dan niet aan de Ondernemingskamer om aan de hand van het advies zelf op zoek te gaan naar een mogelijk gebrekkige motivering van dat advies afwijkende onderdelen van het besluit.

3.11. De slotsom luidt dat uit de toelichting op het besluit naar het oordeel van de Ondernemingskamer niet volgt dat de COR geen wezenlijke invloed op het besluit heeft gehad.

Gevolgen voor in de onderneming werkzame personen

3.12. De COR meent dat Pluryn in strijd met artikel 25 lid 3 WOR onvoldoende inzicht heeft gegeven in de gevolgen van het besluit voor de in de onderneming werkzame personen en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen.

3.13. De COR specificeert zijn klacht dat de gevolgen voor personen onvoldoende duidelijk zijn allereerst met de verwijzing naar de directiesecretarissen: de vraag is wat voor hen de gevolgen zijn van de vermindering van het aantal directeuren.

3.14. De COR heeft daarnaast erover geklaagd dat nog niet duidelijk is wat de gevolgen van het besluit zijn voor medewerkers die nu al (deels) de taak/functie coördinerend begeleider vervullen.

3.15. De Ondernemingskamer wijst er allereerst op dat in het onderhavige geval kennelijk sprake is van gefaseerde besluitvorming. In een dergelijk geval geldt onverminderd dat de ondernemer ervoor moet zorgen dat de medezeggenschap ten volle tot haar recht komt; de ondernemer moet waarborgen dat de fasering in de besluitvorming aan de effectiviteit van de medezeggenschap geen afbreuk doet (ECLI:NL:GHAMS:2013:BZ9689, (NCRV) en ECLI:NL:GHAMS:2015:1451 (PZH)).

3.16. Uit het besluit en het daarin opgenomen tijdspad volgt allereerst dat de precieze invulling van de teams in de derde (laatste) fase plaatsvindt. Thans is nog slechts de eerste fase aan de orde.

3.17. Uit de toelichting op het besluit volgt dat Pluryn het besluit naar aanleiding van het advies van de COR met betrekking tot de directiesecretarissen in zoverre heeft aangepast, dat met functies die direct samenhangen met die van de huidige directeuren, zoals directiesecretarissen, zorgvuldig zal worden omgegaan en dat voor hen sprake zal zijn van een baangarantie. Aangenomen moet worden dat Pluryn daarmee niet van het advies is afgeweken. Een nadere toelichting is dan, in elk geval in deze fase, niet vereist.

3.18. De toelichting bij het besluit vermeldt verder dat de functie “coördinerend begeleider” een nadere uitwerking is van de “meewerkend vormens” uit het aansturingmodel van Pluryn van 2020. Het blijft een niet-hiërarchische functie, die de hiërarchische functie van de teammanager niet mag ondermijnen. Het functieprofiel wordt vastgesteld en gewogen in fase 3a van de herijking van het aansturingmodel. Na een eerste inventarisatie hoe een en ander nu is ingericht bij ZVE's, zal een concept profiel worden voorgelegd aan en besproken met (o.a.) de COR. Voor de planning wordt verwezen naar bijlage D bij het besluit, waarin staat dat fase 3a duurt van 1 maart 2024 tot 1 juli 2024 en fase 3b van 1 juli 2024 tot 1 april 2025. Na de inventarisatie per ZVE zullen via separate adviesvragen de personele consequenties inzichtelijk worden gemaakt en ter advisering worden voorgelegd.

3.19. Bij de beoordeling van de gegeven toelichting slaat de Ondernemingskamer acht op het feit dat Pluryn een fusie-organisatie is, waarbinnen sprake is van onvoldoende uniformering en stan-

daardisering. In de toelichting op het voorgenomen besluit werd al melding gemaakt van grote onderlinge verschillen tussen ZVE's. Wat betreft de medewerkers die feitelijk al de functie van coördinerende begeleider uitoefenen valt in dat licht bezien te begrijpen dat de precieze gevolgen van het voorgenomen besluit niet al kunnen worden gegeven, omdat dat gelet op de uitgangssituatie per ZVE sterk kan verschillen; daarover zal eerst in de (reeds aangekondigde) fase 3 een inventarisatie moet plaatsvinden. Te billijken valt ook dat de functieprofielen niet nu reeds beschikbaar zijn, zodat ook de verdere personele consequenties nu nog niet inzichtelijk zijn; dat is immers inherent aan de fasering. De in deze fase over dit onderwerp verstrekte informatie is, gegeven de specifieke situatie bij Pluryn, niet onvoldoende voor het uitoefenen van een volwaardige medezeggenschap. In dat verband hecht de Ondernemingskamer tevens waarde aan het gegeven dat de COR in beginsel de introductie van de coördinerend begeleider een goed idee vindt en de toegevoegde waarde ervan onderkent.

Medezeggenschap

3.20. De COR heeft ten slotte geadviseerd de huidige gelaagde medezeggenschapsstructuur te handhaven. Hij meent dat het voorgenomen besluit geen recht doet aan de besluitvorming die op het lagere niveau door directeurs genomen wordt. Zij meent dat de beoogde wijzigingen vooral zijn ingestoken door de wens met slechts één ondernemingsraad te maken te hebben en zodoende de rol van medewerkers te beperken. Verder klaagt de COR erover dat Pluryn onvoldoende informatie heeft verstrekt over de facilitering waarop de medezeggenschap in de nieuwe situatie kan rekenen en welke alternatieve medezeggenschapsvormen zijn overwogen en verworpen. Aan de procedurele voorwaarden van artikel 25 WOR is mitsdien, volgens de COR, niet voldaan.

3.21. In het verzoekschrift zijn nog additionele klachten over dit onderwerp geformuleerd, met name met betrekking tot het vacuüm dat als gevolg van het besluit in de werknemersmedezeggenschap ontstaat bij het einde van de zittingstermijn van de COR, maar die zijn niet in het advies tot uitdrukking gebracht, zodat de Ondernemingskamer deze buiten beschouwing moet laten.

3.22. De COR heeft tevens te kennen gegeven dat de aanpassing van de medezeggenschapsstructuur in beginsel geen besluit ex artikel 25 WOR is, zodat het hier om een bovenwettelijk adviesrecht gaat. Zij heeft aangekondigd gebruik te zullen maken van haar recht om de wijziging van de medezeggenschapsstructuur voor te leggen aan de kantonrechter op grond van artikel 36 WOR.

3.23. De COR meent dat de (betrokkenheid van de COR bij de) voorbereiding van het besluit te wensen heeft overgelaten, omdat Bijlage I bij het besluit (dat hierna onder 3.25 verder wordt besproken) niet voorafgaand aan het besluit met de COR is gedeeld.

3.24. Pluryn heeft het besluit om de huidige ondernemingsraden en de COR te vervangen door één ondernemingsraad voor Pluryn (en een aparte voor JJI Lelystad) toegelicht met de mededeling dat de wijzigingen in de zeggenschap erop zijn gericht om als één Pluryn te handelen, waarbij onderlinge samenhang en zicht op afhankelijkheden groter worden. Daarbij acht Pluryn de voorgestelde (medezeggenschaps)structuur passend. De opheffing van de huidige ondernemingsraden wordt voorzien tegen het einde van de huidige zittingsperiode, deze zomer. Het besluit vermeldt daarover dat met de COR in overleg zal worden getreden hoe gezamenlijk tot goede vertegenwoordiging en afspiegeling van de diverse organisatieonderdelen kan worden gekomen. Hiermee kan dan bij de nieuwe verkiezingen rekening worden gehouden.

3.25. De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. Over de vraag wat de voor- en nadelen zijn van introductie van in wezen één ondernemingsraad (JJI Lelystad heeft binnen Pluryn zowel juridisch als feitelijk een wezenlijk afwijkende taak en positie) is, naar volgt uit de aan de Ondernemingskamer overgelegde stukken, overleg gevoerd. Zo heeft Pluryn, naar aanleiding van de schriftelijke vraag van de COR naar voorbeelden van een als gevolg van één ondernemingsraad toegenomen slagvaardigheid en wendbaarheid van Pluryn, schriftelijk gewezen op het feit dat instemmings- en adviesaanvragen vanuit geheel Pluryn worden bekeken. De verschillende ZVE's hangen verder zozeer met elkaar samen dat het inrichten van meerdere afzonderlijke ondernemingsraden niet effectief is. De samenvoeging van ZVE's en overkoepelende beleidsafstemming maakt Pluryn wendbaarder: een hier nauw bij aangesloten ge-

meenschappelijke ondernemingsraad doet hetzelfde, aldus steeds Pluryn.

3.26. De Ondernemingskamer acht de gegeven toelichting op de afwijking van het advies niet voldoende. Het besluit is in zijn algemeenheid erop gericht om de eilandvorming binnen Pluryn tegen te gaan en tot meer eenheid te komen. Daarbij past op zichzelf al de wijziging van de medezeggenschap waartoe is besloten. In dit verband is vooral van belang dat nieuwe ZVE's (anders dan voorheen) zowel jeugdzorg als volwassenenzorg kunnen betreffen. Dat maakt begrijpelijk dat de huidige structuur, waarin jeugd en volwassenen een eigen OR hebben, op het hierna benoemde punt (3) negatief scoort. Wat betreft de kritiek van de COR dat ook onderwerpen op het lagere niveau in de medezeggenschap aan bod moeten komen, wijst de Ondernemingskamer erop dat de huidige structuur onduidelijkheden bevat waardoor die structuur op punt (4) negatief scoort, terwijl de door Pluryn gekozen structuur aan duidelijkheid niets te wensen overlaat en daarmee op dat punt terecht positief scoort. Daaraan voegt de Ondernemingskamer toe dat voor de vraag of de WOR advies- of instemmingsrecht geeft, niet het niveau waarop de besluitvorming heeft plaatsgevonden bepalend is, maar het onderwerp van de besluitvorming.

3.27. De kritiek dat alternatieven niet zijn onderzocht wordt gelogenstraft door Bijlage I bij het besluit. Die bijlage bevat een overzicht van 3 alternatieven, te weten handhaving van de huidige situatie, een alternatief scenario bestaande uit 1 OR zorg, 1 OR OD (ondersteuning) met een overkoepelede COR en 1 OR JJI Lelystad, en het besluit. Deze alternatieven worden gescoord op de onderwerpen (1) vertegenwoordiging van medewerkers in de OR, (2) verbondenheid met de strategie van Pluryn, (3) aansluiten bij de doelgroep jeugd en volwassenen, (4) verantwoordelijkheid waar de aanvragen thuishoren, (5) communicatie en informatie, (6) efficiency en effectiviteit en (6) JJI Lelystad. Uit de beoordeling volgt dat handhaving van de huidige structuur op onderwerp (1) en (6) neutraal scoort en op de overige onderwerpen op negatief. Het alternatieve scenario scoort op alle onderwerpen neutraal, behalve op punt (3) dat positief scoort. Het bestuursbesluit scoort op alle onderdelen positief, behalve op punt (1), dat neutraal scoort. Het is gelet op al deze scores niet onredelijk dat Pluryn het (deel)besluit heeft genomen.

3.28. De COR heeft in het voortraject niet om een uiteenzetting van alternatieven gevraagd. Deze is pas bij het besluit verstrekt, in het kader van de toelichting op de afwijking van het advies, nadat in het advies op het ontbreken van dit overzicht is gewezen. Dat maakt nog niet dat de voorbereiding van het besluit gebrekkig was.

3.29. De Ondernemingskamer constateert ten slotte dat een eerdere wijziging van de medezeggenschapsstructuur van Pluryn kennelijk op een andere wijze heeft plaatsgevonden en na dagenlang intensief overleg tussen bestuurder en medezeggenschapsorganen is tot stand gekomen. Wat er zij van de wenselijkheid om zo tot een dergelijke ingrijpende verandering te komen, daarmee is nog geen format voor latere verandering voorgescreven.

3.30. Welke facilitering in de nieuwe structuur aan de (leden van de) ondernemingsraad zal worden geboden en of dat een andere zal zijn dan de huidige aan OR- en COR geboden faciliteiten, acht de Ondernemingskamer een uitwerkingskwestie die niet in de onderhavige besluitvorming aan de orde behoeft te komen maar onderwerp zal dienen te zijn van nader overleg tussen Pluryn en haar medezeggenschapsorganen.

Slotsom

3.31. De slotsom luidt dat de door de COR aangevoerde feiten en omstandigheden, ieder afzonderlijk dan wel in onderlinge samenhang bezien, niet kunnen leiden tot het oordeel dat Pluryn niet in redelijkheid tot het bestreden besluit heeft kunnen komen. De verzoeken zullen worden afgewezen.

4. De beslissing

De Ondernemingskamer:
wijst de verzoeken af.

NOOT

Het instellen van een gemeenschappelijke ondernemingsraad (gemOR) als bedoeld in art. 3 WOR ter vervanging van een medezeggenschapsstructuur met afzonderlijke ondernemingsraden is mogelijk als dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR. Dat kan ook ter vervanging van een gelaagde medezeggenschapsstructuur met afzonderlijke ondernemingsraden per onderneming en een COR. Belangrijke criteria

hierbij zijn dat de verschillende ondernemingen een zodanige samenhang vertonen in aard, structuur en management dat instelling van een GemOR gerechtvaardigd is. Daarbij weegt mee of die ondernemingen verwantschap vertonen en een gemeenschappelijk, financieel, strategisch en sociaal beleid voeren, en of de feitelijke en juridische zeggenschap in dezelfde handen is (zie *Kamerstukken II* 1988/89, 20583, nr. 3, p. 11; ktr. Haarlem 8 april 2013, «JAR» 2013/151; rb. Rotterdam 24 september 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:8642, «JAR» 2014/272, m.nt. Nekeman; rb. Amsterdam 10 oktober 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:6775, «JAR» 2014/267, m.nt. Nekeman; hof 's-Hertogenbosch 16 juli 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:2717, «JAR» 2015/276; rb. Den Haag 21 juli 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:8374; hof Den Haag 1 juni 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1021, «JAR» 2021/188, m.nt. Nekeman; rb. Amsterdam 24 november 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:6762, «JAR» 2022/21). Daarnaast moet de medezeggenschapsstructuur zoveel mogelijk aansluiten bij de zeggenschapsstructuur binnen de onderneming en plaatsvinden op het niveau waarop de zeggenschap wordt uitgeoefend (zie *Kamerstukken II* 1988/89, 20583, nr. 6, p. 11; rb. Rotterdam 30 maart 2011, «JAR» 2011/233, m.nt. Zaal; rb. Amsterdam 29 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:983, «JAR» 2019/65). Hier wordt ook wel gesproken van zeggenschap volgt medezeggenschap. Het is aan de ondernemer om te beoordelen of bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR om voor alle of een aantal ondernemingen tezamen een GemOR in te stellen. In de recente uitspraak inzake Albert Heijn E-commerce van de rechtbank Noord-Holland (zie ECLI:NL:RBNHO:2024:3709, «JAR» 2024/156) was sprake van een vergelijkbare situatie waarbij afzonderlijke ondernemingsraden werden vervangen door een gemOR. Belangrijk verschil was de timing van de wijziging van de medezeggenschapsstructuur. Waar Pluryn het besluit combineerde met de wijziging van de organisatiestructuur, besloot Albert Heijn zelfstandig tot wijziging van de medezeggenschapsstructuur. De vraag in beide uitspraken was wat de rol is van de bestaande ondernemingsraden bij een dergelijke wijziging en in hoeverre de ondernemer zich hieraan iets gelegen moet laten liggen. Een eenzijdig besluit van de ondernemer tot instelling van een gemOR ter vervanging van bestaande ondernemingsraden kan namelijk

schuren met bestaande rechten van de ondernemingsraden.

De WOR voorziet niet in een specifiek recht van de OR om voorafgaand aan het besluit tot wijziging van de medezeggenschapsstructuur te worden geraadpleegd. De COR van Pluryn erkende in deze procedure ook dat de wijziging van de medezeggenschapsstructuur geen besluit is in de zin van art. 25 WOR. Nu het voorgenomen besluit was meegenomen in de overkoepelende adviesaanvraag voor de nieuwe organisatiestructuur kwam aan de COR een bovenwettelijk adviesrecht toe zodat art. 25 WOR van toepassing was op het besluit van Pluryn. De OK toetst op de voet van art. 26 WOR marginaal en overweegt dat het besluit er in zijn algemeenheid op gericht is om de eilandvorming binnen Pluryn tegen te gaan en tot meer eenheid te komen. Daarbij past naar het oordeel van de OK op zichzelf al de voorgenomen wijziging van de medezeggenschapsstructuur bij Pluryn pas na intensief overleg tot stand kwamen, brengt niet mee dat Pluryn nu eenzelfde aanpak had moeten hanteren, aldus de OK. Betekent dit dan dat de gewijzigde medezeggenschapsstructuur daarmee definitief is of kan de ondernemingsraad zijn bezwaren hiertegen op grond van art. 36 WOR nog steeds aan de kantonrechter voorleggen? Niet ondenkbaar is dat de OR van Pluryn in een art. 36 WOR procedure een andere uitkomst had kunnen bewerkstelligen. De vraag is of hij die mogelijkheid nog steeds heeft. Naar onze mening zou dit nog steeds kunnen. Art. 36 lid 3 WOR verzet zich hier niet tegen nu het hier niet om een besluit gaat in de zin van art. 25 WOR. De ondernemer kan niet de weg van toetsing hiervan door de kantonrechter in een art. 36 WOR procedure afsnijden voor de ondernemingsraad door dit mee te nemen in de adviesaanvraag. Het ontbreekt in de WOR sinds het vervallen van de verplichte bemiddeling door de bedrijfscommissie aan een termijn om een verzoek op grond van art. 36 WOR in te stellen. Tot 2013 was een verzoek aan de kantonrechter op grond van art. 36 WOR alleen ontvankelijk indien vooraf bemiddeling van de bedrijfscommissie was gevraagd. Met het verdwijnen van die verplichte bemiddeling, verdween ook de vervaltermijn van 30 dagen voor het indienen van een verzoek op grond van art. 36 WOR. Dat betekent dat de route van art. 36 WOR met een inhoudelijke toetsing (aan

de hand van de hiervoor genoemde criteria) door de kantonrechter van de vraag of wijziging van de bestaande medezeggenschapstructuur bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR nog steeds openstaat voor de OR van Pluryn. De OR zou dit kunnen combineren met een verzoek op grond van art. 36 WOR tot het instellen van een afzonderlijke ondernemingsraad op grond van art. 4 WOR ingeval de kantonrechter oordeelt dat de medezeggenschapsstructuur met één gemOR voor een organisatie met 440 locaties waarbij in totaal 6400 werknemers werkzaam zijn niet bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR (en dit bijvoorbeeld ook niet kan worden verholpen met het instellen van (onderdeel)commissies als bedoeld in art. 15 WOR).

mr. T.O. Boot
advocaat bij DLA Piper te Amsterdam

mr. dr. J.P.H. Zwemmer
advocaat bij DLA Piper te Amsterdam en universitair docent Universiteit van Amsterdam