

Waar moeten ondernemer en ondernemingsraad rekening mee houden bij advies- en instemmingstrajecten?

L.C.J. Sprengers, datum 10-07-2017

Datum	10-07-2017
Auteur	L.C.J. Sprengers ^[1]
JCDI	JCDI:ADS190658:1
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht / Algemeen
Wetgang	art. 24 WOR; art. 31 lid 1 WOR

In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) staat een aantal procedurele voorschriften die ondernemer en ondernemingsraad in acht moeten nemen bij het medezeggenschapsoverleg. Deze zijn in de loop der tijd in rechtspraak en praktijk verder uitgewerkt. In dit artikel worden aandachtspunten voor zowel ondernemer als ondernemingsraad op een rijtje gezet die voortvloeien uit wet, rechtspraak en praktijk.

Ik zal hierna aan de hand van de volgorde van de verschillende stappen in de advies- en instemmingsprocedure op verschillende fases in een dergelijk besluitvormingstraject ingaan. Ik zal daarbij de adviesprocedure centraal stellen, omdat tot het moment dat er een besluit wordt genomen er eigenlijk geen wezenlijke verschillen zijn tussen het advies- en instemmingstraject. Indien er een besluit wordt genomen waar de ondernemingsraad zich niet in kan vinden is er een verschil in beroepsgang. Bij het adviesrecht zal de ondernemingsraad binnen een maand naar de Ondernemingskamer kunnen gaan en bij het instemmingsrecht is het aan de ondernemer om eventueel vervangende toestemming aan de kantonrechter te gaan vragen. Daargelaten de situaties waarbij er nagelaten is instemming te vragen in welk geval de ondernemingsraad binnen een maand schriftelijk een beroep op de nietigheid kan doen en eventueel aan de kantonrechter kan vragen om vast te stellen dat de nietigheid is ingeroepen. Alleen waar relevant zal ik hierna nog aanvullende opmerkingen over het instemmingsrecht maken.

1. Zorgvuldige communicatie

In de WOR regelt de wetgever dat een ondernemer op bepaalde momenten zijn ondernemingsraad moet informeren en sommige gevallen voor besluitvorming advies of instemming bij de ondernemingsraad moet inwinnen. Bij het advies- en instemmingsrecht is een externe toetsing op de inhoud van het besluit door de rechter voorzien, hetgeen ertoe bijdraagt dat de inbreng van de ondernemingsraad niet louter als een afvinklijstje door de ondernemer moet worden beschouwd. De mogelijkheid procedures te voeren staat echter niet centraal in het medezeggenschapsoverleg maar is een stok achter de deur. Als gekeken wordt naar het aantal procedures dat jaar in jaar uit bij de Ondernemingskamer aanhangig wordt gemaakt, dan schommelt dit tussen de 30 tot 60 beroepen die worden ingesteld. Als dit wordt afgezet tegen het aantal ondernemingsraden en het aantal adviesaanvragen dat een ondernemingsraad per jaar voorgelegd krijgt, wordt duidelijk dat slechts in een zeer beperkt percentage een procedure aanhangig wordt gemaakt. Van de aanhangig gemaakte procedures wordt ook nog eens rond de 70% ingetrokken zodat de rol die de rechter daadwerkelijk speelt in besluiten over het adviesrecht kwantitatief gezien beperkt is. Dit verbaast ook niet omdat de Wet op de ondernemingsraden faciliteert dat ondernemer en ondernemingsraad met elkaar in overleg treden over zaken die binnen de onderneming spelen. De communicatie tussen bestuurder en ondernemingsraad staat daarin

centraal. Partijen dienen deze communicatie zorgvuldig vorm te geven en hebben daar ieder een eigen verantwoordelijkheid voor. Een ondernemingsraad die een formele stelling met betrekking tot adviesrecht, namelijk dat niet alleen de eigen ondernemer maar ook de moeder als medeondernemer gehouden is advies te vragen aan de ondernemingsraad, kan dit niet pas in de fase van beroep bij de Ondernemingskamer voor het eerst aan de orde stellen.^[2] Dit geeft aan dat een ondernemingsraad zich met open vizier dient op te stellen in adviesprocedures. De ondernemingsraad krijgt via de wettelijke regeling de mogelijkheid om de besluitvorming te beïnvloeden, maar dient daarbij dan wel op een zorgvuldige wijze de ondernemer te informeren over hetgeen hij van belang acht.

De verplichting tot zorgvuldig communiceren rust nog zwaarder op de ondernemer. Dit werd goed duidelijk in de APM Terminals Rotterdam kwestie over de vraag of de ondernemingsraad te laat in beroep gekomen was. De ondernemingsraad had aangekondigd op een bepaalde datum advies uit te brengen. Nadat de ondernemingsraad dat niet gedaan had, nam de ondernemer terstond het besluit zonder eerst nog bij de ondernemingsraad te informeren hoe het kwam dat het advies nog niet was uitgebracht. De ondernemer was van mening dat het aan de ondernemingsraad was om hem te informeren als er omstandigheden waren waarom de termijn niet gehaald kon worden. De Ondernemingskamer beslecht dit gekissebis door op te merken dat onvolkomenheden in de communicatie de ondernemer zwaarder worden aangerekend.

“Immers, de zorgplicht om het medezeggenschapstraject te bewaken rust eerst en vooral op de ondernemer en het lag derhalve vooral op de weg van APM Terminals Rotterdam om een heldere en adequate communicatie na te streven.” ^[3]

2. Voorfase

2.1 Informeren OR

Er wordt van uitgegaan dat een ondernemingsraad goed geïnformeerd wordt door de bestuurder over hetgeen speelt binnen de onderneming. In de WOR is dat onder meer uitgewerkt in de bepaling over het informatierecht. Bij het aantreden van een ondernemingsraad dient de ondernemer de ondernemingsraad adequaat te informeren over de omgeving waarbinnen hij als medezeggenschapsorgaan gaat opereren. Wat is de rechtsvorm, wie zijn de personen die de organen bemensen, die het voor het zeggen hebben, wie zijn aandeelhouders, hoe zit de verhoudingen in het (internationaal) concern in elkaar, welke afspraken zijn er met banken gemaakt etc. Verder zijn er in art. 31a-f WOR bepalingen opgenomen over informatie met betrekking tot de financiën, de resultaten van de onderneming, de uitkomsten van het sociaal beleid, topbeloningen waarover de ondernemer gehouden is de (ongevraagd) ondernemingsraad te informeren. Tot slot is er het algemeen informatierecht art. 31 lid 1 WOR dat de ondernemer verplicht de ondernemingsraad schriftelijk alle informatie te verstrekken wanneer hij daar om vraagt, die hij redelijkerwijs nodig heeft voor de uitoefening van zijn taak. Op basis van deze informatiestromen is de ondernemingsraad normaal gesproken goed geïnformeerd over de stand van zaken binnen de onderneming. Tegen die achtergrond kan hij dan ook de noodzaak en inhoud van een advies of instemmingsaanvraag beoordelen.

2.2 Overlegvergadering

In art. 23 e.v. is geregeld dat bestuurder en ondernemingsraad regelmatig overleg met elkaar dienen te voeren, hetgeen wezenlijk is om de doelstellingen van de WOR te kunnen realiseren. Ten minste tweemaal per jaar dient de algemene gang van zaken besproken te worden waaraan een aantal bijzondere bepalingen zijn gekoppeld. Zowel wat betreft informatie die ten behoeve van die vergadering verschaft moet worden als bijvoorbeeld dat er ook personen naast de bestuurder bij het overleg aanwezig dienen te zijn, zoals een lid van de Raad van Commissarissen of een vertegenwoordiger van de aandeelhouder.

In art. 24 lid 1 WOR is geregeld dat in de voorfase de ondernemer de ondernemingsraad moet informeren over

de advies- en instemmingsplichtige onderwerpen die in de pijn zitten. Het is de bedoeling dat vervolgens over die onderwerpen afspraken worden gemaakt over wanneer en op welke wijze de ondernemingsraad bij de besluitvorming zal worden betrokken. Deze bepaling is in de wet opgenomen omdat uit onderzoek naar het functioneren van de Wet op de ondernemingsraden steeds weer bleek dat de toegevoegde waarde van de medezeggenschap het meest tot zijn recht komt indien de ondernemingsraad vroegtijdig betrokken wordt bij de voorbereiding van de besluitvorming. Uitgangspunt is dat een advies- of instemmingsaanvraag in de regel niet als een verrassing bij de ondernemingsraad op het bordje komt vallen. Voorafgaand dient de ondernemingsraad geïnformeerd te worden dat een bepaald onderwerp de aandacht van de ondernemer heeft en dat daar mogelijk een advies- of instemmingsaanvraag over zal gaan komen. De wet schrijft niet voor welke afspraken gemaakt dienen te worden. Dat wordt overgelaten aan bestuurder en ondernemingsraad. Dit kan zijn dat het onderwerp vanaf dat moment op iedere overlegvergadering als agendapunt zal worden opgenomen om de voortgang te bespreken; dat de OR participeert in een werkgroep die met de voorbereiding van de besluitvorming betrokken is; dat de ondernemingsraad overleg kan voeren met de interne of externe deskundigen die bezig zijn met de voorbereiding van een adviesaanvraag etc.

2.3 Verschillen in aanpak

Je ziet dat in de praktijk uiteenlopende werkwijzen zijn ontwikkeld over het betrekken van de ondernemingsraad in de voorfase. Variërend van co-creatie, waarbij aan de hand van een conceptadviesaanvraag, een conceptadvies en conceptbesluit het overlegtraject wordt vormgegeven waarbij de definitieve stukken een hamerstuk zijn tot het louter procedureel informeren en het zwaartepunt van het overleg concentreren op het moment dat het voorgenomen besluit wordt voorgelegd. In de rechtspraak is de vraag aan de orde geweest of het schenden van de verplichting van art. 24 lid 1 WOR om de ondernemingsraad te informeren in de voorfase dat er een adviesaanvraag aan zit te komen ertoe leidt dat de ondernemer in het kader van de beroepsprocedure bij de Ondernemingskamer gehouden kan worden om het besluit terug te draaien. Indien het verzuim van het niet tijdig informeren hersteld is in de adviesprocedure in die zin dat de ondernemingsraad nog wel tijdig om advies gevraagd is en vervolgens alle relevante informatie gekregen heeft, dan zal de Ondernemingskamer het besluit in stand laten.^[4] Indien de ondernemer zowel in het voortraject als daarna in de adviesprocedure ook verzuimd heeft om te waarborgen dat het advies van de ondernemingsraad er daadwerkelijk nog toe kan doen, omdat op het moment dat de ondernemingsraad over de adviesaanvraag geïnformeerd werd er feitelijk geen ruimte meer is voor beïnvloeding, ook of misschien wel vooral wanneer het gaat om besluitvorming binnen concernverband, kan het zijn dat de Ondernemingskamer de ondernemer opdraagt om het besluit ongedaan te maken.^[5] Het gaat er vooral om dat de informatie in de voorfase tijdig wordt verstrekt; aan het vereiste dat dit in een overlegvergadering moet geschieden wordt minder zwaar getild, zo blijkt uit de rechtspraak.

3. Aanvraag

3.1 Schriftelijke aanvraag

Het is de ondernemer die schriftelijk de advies- of instemmingsaanvraag bij de ondernemingsraad dient in te dienen. Het schriftelijkheidsvereiste staat niet in de wettekst, maar blijkt wel uit de rechtspraak. Het gaat om besluiten die niet alledaags binnen de onderneming zijn en een impact hebben op de in de onderneming werkzame personen. Daarom is het van belang dat wat de ondernemer voornemens is te besluiten op een zorgvuldige wijze kenbaar wordt gemaakt, zodat de OR ook weet waarop hij moet reageren. Het kan onder omstandigheden ook zo zijn dat anderen, in de onderneming werkzame personen of een vakbond, met recht kunnen eisen dat een afschrift van een adviesaanvraag aan hen wordt verstrekt, omdat deze informatie van belang kan zijn voor de beoordeling van de gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen, bijvoorbeeld voor het voeren van verweer in een ontslagprocedure.^[6]

3.2 Limitatieve opsomming

In de wet staat een limitatieve opsomming van aangelegenheden die onder het advies- of instemmingsrecht vallen. Bij het adviesrecht is daarbij in de meeste bepalingen opgenomen dat alleen belangrijke voorgenomen besluiten ter advies moeten worden voorgelegd. Het begrip 'belangrijk' zorgt ervoor dat een en dezelfde WOR-bepaling van toepassing kan zijn in ondernemingen met zeer uiteenlopende omvang. Het heeft wel tot gevolg dat niet altijd met exacte zekerheid vooraf te voorspellen is of een bepaald besluit adviesplichtig is of niet. Uit de rechtspraak van de Ondernemingskamer valt af te leiden dat onder meer wordt gekeken naar de omvang en aard van de personele consequenties; de omvang van de financiële gevolgen direct en op termijn; of de wijziging in de verdeling van de bevoegdheden, zowel direct als indirect. Bijvoorbeeld het besluit van KLM om met één lid minder aan cabinepersoneel te gaan vliegen op internationale vluchten wordt niet beschouwd als een belangrijk besluit. Het leidt niet tot inkrimping van de werkzaamheden van de onderneming of tot wijziging van de bevoegdheidsverdeling binnen de onderneming. Het leidt wel tot een verhoging van de werkdruk, maar de functies en het aantal arbeidsplaatsen worden niet verminderd en daarom wordt het besluit niet als belangrijk beschouwd door de Ondernemingskamer.^[7] Daarentegen indien een besluit gepaard gaat met gedwongen ontslagen acht de Ondernemingskamer het dan vrij snel belangrijk.^[8]

3.3 Advies voor zover vereist

In de praktijk wordt een debat over de vraag of het wel of niet belangrijk is vaak naar achteren geschoven. Indien de ondernemingsraad te kennen geeft een adviesaanvraag te willen hebben over een aangelegenheid die in de optiek van de ondernemer niet belangrijk is, komt het vaak voor dat de ondernemer wel bereid is om de ondernemingsraad een rol te laten spelen als ware het adviesplichtig, maar dat hij niet wil erkennen dat het gaat om een adviesplichtig besluit. Indien een ondernemer ongeclausuleerd advies vraagt, ook in die gevallen waar het niet adviesplichtig is op grond van de wet, is vaste lijn in de rechtspraak van de Ondernemingskamer dat dan alle toeters en bellen van het adviesrecht van toepassing zijn inclusief het recht om tegen het besluit in beroep te gaan bij de Ondernemingskamer. Wil de ondernemer dit voorkomen dan kan hij zoals dat juridisch wordt aangeduid 'advies voor zover vereist' vragen. Daarbij is dan wel van belang dat de ondernemer niet reeds met de uitvoering van het besluit is begonnen dan wel de uitvoering start gedurende de voorwaardelijke adviesprocedure. Want dan kan immers het advies geen wezenlijke invloed hebben op de besluitvorming.^[9]

3.4 Inhoud adviesaanvraag

In art. 25 lid 1 en 3 WOR is bepaald welke informatie de ondernemer in een adviesaanvraag dient te verschaffen, te weten:

- een schets van de inhoud van het voorgenomen besluit;
- de beweegredenen die aan het voorgenomen besluiten ten grondslag liggen. Het staat de ondernemer vrij om iedere beweegreden die hij relevant acht op te nemen, maar het staat de ondernemer niet meer vrij om nadat hij kennisgenomen heeft van het advies van de ondernemingsraad in een latere fase nieuwe beweegredenen aan het besluit ten grondslag leggen om op die manier de bezwaren van de ondernemingsraad te ondervangen. De beweegredenen vormen het toetsingskader waarbinnen het debat tussen ondernemer en de ondernemingsraad zal plaatsvinden. Indien de ondernemingsraad bijvoorbeeld een alternatief voorstelt dat in zijn ogen even goed tegemoetkomt aan de beweegredenen die ten grondslag liggen aan het voorgenomen besluit, kan de ondernemer dit niet afwijzen louter vanwege het feit dat er ook nog andere beweegredenen aan het besluit ten grondslag liggen, indien hij deze niet in de adviesaanvraag heeft vermeld.^[10];
- de gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen; en
- de maatregelen die de ondernemer voornemens is te nemen om deze gevolgen op te vangen.

Uit de rechtspraak van de Ondernemingskamer blijkt dat ook wanneer het om een relatief kleine groep mensen gaat de ondernemer toch gehouden kan zijn om algemene maatregelen te formuleren om de gevolgen van het

besluit op te vangen. Bijvoorbeeld bij het sluiten van een vestiging, het overhevelen van personeel naar een andere vestiging kan de ondernemer niet volstaan met alleen inzage geven in de reiskosten-, vergoedingsregeling e.d., maar zal ook moeten aangeven hoe hij omgaat met de gevolgen voor degenen die niet mee willen of kunnen naar de nieuwe vestiging.^[11]

3.5 Moment vragen advies

Het moment waarop een adviesaanvraag moet worden ingediend is in de praktijk vaak ook een punt van bijzondere aandacht. Uit de hiervoor omschreven inhoud van de adviesaanvraag volgt in de meeste gevallen logischerwijs dat advies pas in een laat stadium van de voorbereiding van de besluitvorming kan worden gevraagd, omdat dan pas inzichtelijk is wat de gevolgen van een voorgenomen besluit zullen zijn voor de in de onderneming werkzame personen. Maar daar tegenover staat dat in art. 25 lid 2 WOR als eis wordt gesteld dat het advies van de ondernemingsraad nog wezenlijke invloed moet kunnen hebben op de besluitvorming. Uit de rechtspraak van de Ondernemingskamer blijkt dat dit vereiste zwaar weegt. Dit wordt goed duidelijk in de rechtspraak over de ondertekening van een intentieverklaring voorafgaand aan een fusie of een overname. Ook al staat in die intentieverklaring dat er aan de betrokken ondernemingsraden advies gevraagd zal worden voordat er een definitief besluit genomen gaat worden, dan kan dit toch nog te laat zijn. Met name in situaties waarbij het aangaan van een intentieverklaring met de ene partij betekent dat andere potentiële gegadigden afvallen, zal daar sprake van zijn. Dan kan een advies van de ondernemingsraad geen wezenlijke invloed meer hebben op de keuze tussen de verschillende kandidaten.^[12]

4. Fasering van besluitvorming

4.1 Effectiviteit bij fasering

Een goede oplossing van het hiervoor geschetste probleem over het moment waarop advies gevraagd moet worden is om de besluitvormingsprocedure in fases te verdelen. Een belangrijke overweging daarvoor kan zijn om de besluitvorming aan ondernemerszijde en de adviesprocedure met de medezeggenschap door fasering gelijk op te laten lopen. Uit de rechtspraak van de Ondernemingskamer blijkt dat het de ondernemer vrijstaat om hiervoor te kiezen, mits de effectiviteit van de medezeggenschap gewaarborgd blijft. Deze komt in het geding indien de ondernemer te vroeg advies vraagt, terwijl op dat moment nog onvoldoende gegevens beschikbaar zijn over dat deel van de besluitvorming dat dan aan de orde is en omgekeerd indien de ondernemer pas advies vraagt nadat in de fase daarvoor al een aantal zaken zijn vastgelegd en niet meer beïnvloedbaar zijn. Een zorgvuldige afstemming met de ondernemingsraad over de aan te brengen fasering is daarbij ook van belang.^[13]

4.2 Advies en uitvoeringsadvies

Daarbij kan ook nog van belang zijn de twee soorten adviesrecht die art. 25 WOR kent.

Ten eerste het art. 25 lid 1 adviesrecht met betrekking tot belangrijke besluiten waaraan alle toeters en bellen van het adviesrecht vastzitten zoals de opschortingstermijn en de beroepsprocedure bij de Ondernemingskamer. Ten tweede het zogenoemde uitvoeringsadvies, dat genoemd wordt in de laatste volzin van art. 25 lid 5 WOR. Voor zover de ondernemingsraad in zijn eerder advies over bepaalde aspecten nog niet heeft geadviseerd, moet de ondernemer voordat hij tot uitvoering mag overgaan de ondernemingsraad over de uitvoering van het besluit advies inwinnen bij de ondernemingsraad. Bijvoorbeeld dat bij reorganisatie de nieuwe functies en formatie wel al bekend is gemaakt in de adviesprocedure waarover de OR een advies heeft uitgebracht maar dat de functiebeschrijvingen later nog volgen. Het uitvoeringsadvies is een vorm van consultatie zonder dat daarop de overige voorschriften van het adviesrecht op van toepassing zijn. Indien echter hetgeen ter uitvoering voorligt op zichzelf als een belangrijk besluit is te beschouwen, dan kan niet

volstaan worden met een uitvoeringsadvies waar geen toeters en bellen aan vastzitten, maar zal er een art. 25 lid1 WOR advies gevraagd moeten worden. Bijvoorbeeld wanneer de ondernemer in een voorfase de ondernemingsraad advies wil vragen over zijn beweegredenen om een bepaalde activiteit af te gaan stoten en in de volgende fase aan de ondernemingsraad advies er wil vragen over de partij die de activiteiten wil overnemen en de gevolgen die dit gaat hebben voor het personeel. Dan is er sprake van een fasering, maar zal er in beide fases op grond van art. 25 lid 1 WOR aan de ondernemingsraad advies gevraagd moeten worden. Hetgeen in de tweede fase aan de orde is, is op zichzelf als een adviesplichtig besluit in de zin van art. 25 lid 1 WOR te beschouwen.

4.3 Procesafspraken

Mijn ervaring is dat het maken van afspraken over de momenten waarop de ondernemingsraad geïnformeerd zal worden en wanneer de ondernemingsraad om advies gevraagd zal worden al dan niet met een fasering in de advisering, veel problemen in de communicatie tussen ondernemer en ondernemingsraad kan voorkomen. Indien een ondernemingsraad geen zicht heeft op het verloop van het adviestraject en het moment waarop hij geraadpleegd zal worden, komt het nogal eens voor dat de ondernemingsraad in een vroeg stadium een claim doet voor een adviesaanvraag om te voorkomen dat hij achter het net vist. Op het moment dat partijen een duidelijk processtraject hebben afgesproken waarin de rol van de ondernemingsraad benoemd is, is dit probleem ondervangen.

Een bijzondere vorm van fasering betreft pilots. Dit begrip komt in de wettekst als zodanig niet voor.

4.4 Pilot

Uit de wetsgeschiedenis bij de invoering van een adviesrecht over technologische voorzieningen heeft de wetgever aangegeven dat wanneer in het kader van een pilot *stand alone* bepaalde apparatuur wordt uitgetest, hieraan voorafgaand toch een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad moet worden ingediend indien de uitkomsten van de pilot zo bepalend zijn voor het uiteindelijke voorgenomen besluit. Wil een advies wezenlijke invloed kunnen hebben op de besluitvorming dan vereist dat ook dat over de pilot voorafgaand advies gevraagd moet worden. Uit de rechtspraak blijkt dat de ene pilot de andere niet is en dat rechters de impact van de pilot meenemen bij de afweging of voorafgaand advies of instemming aan de ondernemingsraad gevraagd moet worden.^[14]

5. Overleg

5.1 Schriftelijke vragen

In de meeste gevallen zal een ondernemingsraad naar aanleiding van een aanvraag schriftelijke vragen aan de ondernemer voorleggen, die de vragen schriftelijk beantwoordt. Dergelijke antwoorden roepen vaak weer nieuwe vragen op. In de meeste gevallen is het raadzaam om de antwoorden vervolgens in het overleg te bespreken, zodat er op doorgevraagd kan worden, om te voorkomen dat de schriftelijke uitwisseling van vragen en antwoorden moet blijven doorgaan. Naar aanleiding van het overleg kan vervolgens bekeken worden welke informatie nog noodzakelijk is om aan de ondernemingsraad te verschaffen.

5.2 Maken van afspraken

Het komt steeds vaker voor dat de ondernemingsraad niet door blijft gaan met het stellen van vragen maar, nadat hij zich voldoende geïnformeerd acht, een aantal punten die voor hem essentieel zijn in het overleg inbrengt en aan de bestuurder voorstelt om daarover met elkaar afspraken te maken. Indien dergelijke afspraken gemaakt worden is vervolgens de advisering een formaliteit. Immers, hetgeen essentieel is voor de

ondernemingsraad is al in die afspraken vastgelegd. Dit heeft als voordeel voor de ondernemer dat hij in overleg met de ondernemingsraad tot de (formulering van) afspraken kan komen en daardoor ook goed zicht heeft op hetgeen voor de ondernemingsraad essentieel is. Voor de ondernemingsraad heeft het als voordeel dat hij bij de uitvoering van het besluit een betere positie heeft omdat hij kan toezien op de naleving van de gemaakte afspraken, indien nodig ook in een nalevingsprocedure ex art. 36 lid 2 WOR bij de kantonrechter. Indien het gaat om een besluit over de overname van de onderneming is het daarbij wel essentieel dat de afspraken ook met de overnemer worden gemaakt. Indien na de overname de ondernemingsraad wil dat de overnemer op een bepaalde wijze handelt in lijn met gemaakte afspraken, zal hij daarover ook voorafgaand aan de overname met de overnemer afspraken moeten maken en kan niet (altijd) volstaan met afspraken met zijn eigen bestuurder.^[15]

5.3 Overlegvergadering

In de WOR staat dat er ten minste eenmaal overleg moet hebben plaatsgevonden in een overlegvergadering voordat een advies- of instemmingsprocedure afgerond kan worden. Dit betreft een recht ter waarborging van de positie van de ondernemingsraad. Indien de ondernemingsraad hierop staat dient een dergelijke overlegvergadering ook plaats te vinden. Het is echter niet zo dat dit wettelijk vereiste zo strikt is dat zonder overlegvergadering er nooit een rechtsgeldig advies of reactie op een instemmingsaanvraag uitgebracht kan worden. Indien de ondernemingsraad nimmer om een overleg heeft gevraagd en toch een advies uitbrengt, kan hij niet met kans op succes bij de Ondernemingskamer de stelling betrekken dat het besluit niet stand kan blijven omdat er geen overlegvergadering heeft plaatsgevonden. De Ondernemingskamer zal als eerste vraag aan ondernemingsraad stellen: 'Hebt u om een overlegvergadering verzocht?'. Indien de ondernemingsraad er wel om verzocht heeft en de ondernemer niet bereid is tot overleg of niet bereid is tot een overlegvergadering waarbij de wettelijk voorgeschreven vertegenwoordigers van het toezichthoudend orgaan aanwezig zijn^[16], dan kan de ondernemingsraad zich daar wel met succes op beroepen.

5.4 Termijn advisering

Het mag duidelijk zijn dat een ondernemingsraad die in het voortraject al uitgebreid geïnformeerd is en bij de voorbereiding is betrokken sneller zal kunnen handelen en eerder tot een advies kan komen. Een ondernemingsraad die pas bij de adviesaanvraag geïnformeerd wordt over de materie die aan de orde is zal meer tijd nodig hebben en indien het zo is dat bijvoorbeeld binnen de onderneming maar eens in de twee maanden een overlegvergadering plaatsvindt, dan zal de bestuurder bij de voorbereiding van de besluitvorming daarmee ook rekening mee moeten houden en niet de ondernemingsraad onder druk kunnen zetten om eerder tot advisering te komen dan wel dat er een extra overlegvergadering belegd zou moeten worden.

6. Standpunt ondernemingsraad

6.1 Inhoud advies

Aan het eind van het overleg is het aan de ondernemingsraad om zijn standpunt kenbaar te maken. Er is sprake van een adviesrecht, niet van een adviesplicht. Het advies kan mondeling uitgebracht worden, maar wil de ondernemingsraad met zijn advies in vervolgproject wat kunnen bereiken, dient dit schriftelijk uitgebracht te worden. Het advies of de reactie van ondernemingsraden op een instemmingsaanvraag kan beschouwd worden als het toegangsbiljet tot een eventuele procedure. Mocht het besluit het advies niet (geheel) overnemen, dan kan een ondernemingsraad in de beroepsfase terugvallen op zijn uitgebrachte advies. De stellingen die daarin opgenomen zijn worden in de rechterlijke procedure meegenomen. Nieuwe stellingen, die de ondernemingsraad niet aan de ondernemer kenbaar heeft gemaakt in de fase voor de besluitvorming, worden buiten beschouwing gelaten. Het gaat erom of de ondernemer in redelijkheid alle betrokken belangen

heeft afgewogen bij het nemen van het besluit. Dan is wel vereist dat deze belangen ook aan de ondernemer kenbaar zijn gemaakt. Soms kan het zijn dat er in het overleg allerlei standpunten betrokken zijn, indien de ondernemingsraad daar echter niet naar verwijst in het uitgebrachte advies kan het zijn dat de ondernemer ervan uit mag gaan dat de ondernemingsraad overtuigd is door het weerwoord van de bestuurder in het overleg en dat hij een standpunt heeft laten vallen. De ondernemingsraad loopt daarom een groot risico indien hij in zijn advies niet alle relevante argumenten opneemt.

6.2 Positief en negatief advies

Het komt nog al eens voor dat de ondernemingsraad een positief of negatief advies uitbrengt al dan niet met voorwaarden. Het komt ook voor dat vanuit de hoek van banken of accountants de eis wordt gesteld aan de ondernemer om een positief advies van de ondernemingsraad over te leggen. Dergelijke begrippen corresponderen niet met de wettekst. In de wet wordt geen enkele eis gesteld aan een advies. Op het moment dat het besluit afwijkt van het advies van de ondernemingsraad is er sprake van een negatief besluit en treedt van rechtswege een opschortingstermijn in werking. Dit houdt in dat de ondernemer gedurende een maand na schriftelijke mededeling van dit besluit niet over mag gaan tot uitvoering van het besluit. Dit is gelijk aan de beroepstermijn die de wet kent om op die wijze te borgen dat de ondernemingsraad niet voor voldongen feiten wordt geplaatst op het moment dat hij zou besluiten in beroep te gaan. In de uitvoeringsregeling van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag is sinds 1 juli 2016 een aanpassing opgenomen die beter aansluit bij het formele juridische kader. Daarin is opgenomen dat de ondernemer moet aangeven of er sprake is van een besluit dat afwijkt van het advies van de ondernemingsraad en/of de opschortingstermijn is verstreken. Voorheen moest alleen de vraag beantwoord worden of de ondernemingsraad advies had uitgebracht.

Een ondernemingsraad die een positief advies uitbrengt met voorwaarden loopt het grote risico dat hij zichzelf op achterstand stelt in de beroepsprocedure, indien de ondernemer de voorwaarden niet overneemt. Het kan zijn dat de ondernemer de ondernemingsraad bedankt voor zijn positief advies en zonder opschortingstermijn overgaat tot uitvoering van het besluit. Indien de ondernemingsraad toch beroep gaat instellen zal hij moeten aantonen dat het besluit kennelijk onredelijk is ondanks het feit dat hijzelf alles afwegend het etiket positief erop heeft geplakt. Indien de ondernemingsraad negatief adviseert met daarbij het opnemen van voorwaarden, doet dit probleem zich niet voor.

6.3 Termijn

In de wet is geen termijn opgenomen voor de ondernemingsraad waarbinnen hij advies moet uitbrengen. Er is ooit een amendement ingebracht om de termijn van een maand op te nemen in de wet, maar hiervan is afgezien omdat er te veel verschillende omstandigheden een rol kunnen spelen die van belang zijn voor de termijn waar binnen een ondernemingsraad advies kan uitbrengen. Dit heeft alles met het communicatietraject tussen ondernemer en de ondernemingsraad te maken. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de ondernemingsraad binnen een redelijke termijn moet adviseren zonder dat dit nader geconcretiseerd is. Hierbij is bijvoorbeeld van belang het tijdstip waarop de ondernemingsraad de informatie van de bestuurde heeft ontvangen op zijn aanvullende vragen over de adviesaanvraag, de vraag of er een externe druk is voor de ondernemer om op een bepaald moment een besluit te nemen bijv. in een biedings- of aanbestedingsprocedure. Uit de rechtspraak blijkt dat wanneer er sprake is van een afgesproken adviestermijn de ondernemer daar ook van uit mag gaan en in beginsel de ondernemingsraad daaraan kan houden.

7. Besluit

7.1 Schriftelijk

De wet schrijft zowel bij het advies- als instemmingsrecht voor dat de ondernemer schriftelijk het besluit aan de

ondernemingsraad moet meedelen. Indien het besluit afwijkt van het advies van de ondernemingsraad dient de ondernemer te motiveren waarom dat het geval is. Indien het besluit het advies opvolgt kan de motivering achterwege blijven, maar dient er wel nog een schriftelijk besluit opgestuurd te worden.

Bij het instemmingsrecht is het zo dat wanneer de ondernemer instemming heeft verkregen van de ondernemingsraad, of in het geval daar voorwaarden aan verbonden zijn hij bereid is deze voorwaarden over te nemen, hij over kan gaan tot het meedelen van het besluit en aangeven met ingang van welke datum hij dat zal uitvoeren. Indien de ondernemingsraad niet heeft ingestemd of de ondernemer niet bereid is de voorwaarden die de ondernemingsraad bij instemming heeft opgenomen over te nemen, kan hij ervoor kiezen om alsnog het overleg met de ondernemingsraad te continueren om te kijken of er alsnog overeenstemming over bereikt kan worden dan wel op grond van art. 27 lid 4 WOR vervangende toestemming aan de kantonrechter te gaan vragen.

7.2 Motivering

Naarmate het standpunt van de ondernemingsraad concreter is onderbouwd, zal van de ondernemer verwacht worden dat hij daarop goed gemotiveerd ingaat in zijn besluit. De eis die aan ondernemer wordt gesteld is dat hij inzichtelijk maakt hoe hij hetgeen de ondernemingsraad in zijn advies heeft opgenomen heeft afgewogen bij de besluitvorming. Daarbij kan niet volstaan worden met het verwijzen naar het voorgenomen besluit, maar zal met name inzicht gegeven moeten worden in de reactie van de ondernemer rekening houdend met wat in de adviesprocedure aan de orde is gesteld. Indien de ondernemingsraad alternatieven in zijn advies heeft opgenomen, zal de ondernemer inzichtelijk moeten maken waarom deze alternatieven niet overgenomen worden, indien daar sprake van zou zijn. Zoals voor de ondernemingsraad geldt dat het advies het toegangsbiljet voor de beroepsprocedure is, in die zin dat nieuwe argumenten nadien niet meer ingebracht kunnen worden, geldt dat voor de ondernemer ook ten aanzien van het besluit. Daarbij kan wel aangetekend worden dat uit de rechtspraak van de Ondernemingskamer blijkt dat de Ondernemingskamer eerst toetst of de motivering het besluit kan dragen. Indien dat niet het geval is kan het zijn dat de Ondernemingskamer tot de conclusie komt dat het besluit kennelijk onredelijk is. Maar vervolgens zal de Ondernemingskamer apart nog toetsen of er ook voorzieningen opgelegd gaan worden. Of de ondernemer opgedragen wordt om het besluit in te trekken. In gevallen waar de Ondernemingskamer van mening is dat inmiddels door de stellingname en de uitwisseling van argumenten in de beroepsprocedure het motiveringsgebrek alsnog hersteld is, kan het zeer wel zijn dat er dan geen voorzieningen worden opgelegd.^[17] Een andere mogelijkheid voor de ondernemer is, waar Duk bij herhaling op gewezen heeft^[18], om nadat hij kennis genomen heeft van het verzoekschrift van de ondernemingsraad te besluiten het besluit in te trekken. Eventueel het overleg met de ondernemingsraad heropenen en/of om een nieuw beter gemotiveerd besluit aan de ondernemingsraad op te sturen. Dit heeft wel tot gevolg dat de termijn waarop een aanvang mag worden genomen met de uitvoering van het besluit dan ook zal doorschuiven.

8. Uitvoering

Een aspect waar vaak vragen over ontstaan is wat er gedurende een advies- of instemmingsprocedure al aan uitvoering mag plaatsvinden. Uitgangspunt is dat de uitvoering van het besluit pas aan de orde kan zijn nadat de besluitvormingsprocedure met de ondernemingsraad is afgerond. Voorbereidingshandelingen mogen echter wel plaatsvinden. Het is ook logisch omdat de ondernemer een voorgenomen besluit voor moet leggen aan de ondernemingsraad en het zal ook onderbouwd moeten worden. Daartussen zit echter een grijs gebied. In het algemeen wordt ervan uitgegaan dat er geen sprake mag zijn van onomkeerbare handelingen. De vraag is echter wat dat precies inhoudt. Indien binnen een onderneming bij een reorganisatie stappen gezet worden vooruitlopend op de definitieve besluitvorming, waarbij de organisatie dusdanig veranderd wordt dat de weg terug reëel niet meer open is zal het duidelijk zijn dat voordat dergelijke stappen gezet gaan worden er eerst advies gevraagd moet zijn en gekregen moet zijn van de ondernemingsraad.^[19] Bij reorganisatiebesluiten is vaak lastig hoe het voeren van gesprekken met individuele werknemers beoordeeld moet worden. Uit de rechtspraak blijkt dat het starten van de individuele ontslagprocedures bij het UWV als een

uitvoeringshandeling beschouwd wordt. Daar mag pas mee begonnen worden nadat de adviesprocedure met de ondernemingsraad is afgerond.^[20] Een melding op grond van de Wet melding collectief ontslag daarentegen is geen uitvoeringshandeling maar juist erop gericht om het overleg met de ondernemingsraad en vakbonden te faciliteren. Het aan een individuele medewerker voorleggen of hij belangstelling heeft voor bepaalde functies na de reorganisatie zit tussen een voorbereidings- en een uitvoeringshandeling in. Indien het een louter inventariserende uitvraag is, zal het voorbereidend karakter de doorslag geven. Indien een werknemer al wordt gevraagd om zich te committeren en akkoord te gaan met het al dan niet accepteren van een functie in de nieuwe organisatie, is er sprake van een uitvoeringshandeling.

Ook op dit punt zie je in de praktijk dat wensen zeer uiteen kunnen lopen. In het ene geval kan de ondernemingsraad er nu juist ook behoefte aan hebben dat er al vergaand overleg met individuele werknemers wordt gevoerd over de gevolgen van het voorgenomen besluit en de wijze waarop deze opgevangen gaan worden, om de uitkomsten daarvan ook mee te kunnen nemen bij zijn advies. In het andere geval, bijvoorbeeld wanneer de ondernemingsraad zwaar aanhikt tegen de beweegredenen die aan het besluit ten grondslag liggen of tegen de omvang van een reorganisatie of ten aanzien van de vraag of bepaalde activiteiten moeten komen te vervallen, zal hij het snel bezwaarlijk vinden dat er al gesprekken met individuele werknemers plaatsvinden, omdat er dan in de organisatie toch sluipenderwijs het beeld kan ontstaan van een voldongen feit, hetgeen de mogelijkheden voor de ondernemingsraad om wezenlijke invloed met zijn advies uit te oefenen beperkt.

Het is aan te raden, indien een bestuurder van mening is dat bepaalde (uitvoerings)handelingen niet op afronding van het adviestraject kunnen wachten, om vroegtijdig met de ondernemingsraad in contact te treden en kijken of er afspraken te maken zijn over dit onderwerp. Indien de uitvoering strookt met de lijn die de ondernemingsraad bij zijn advies zal gaan innemen, zal hij daar minder snel problemen mee hebben dan wanneer dit haaks staat op hetgeen de OR vindt dat zou moeten gebeuren.

9. Geheimhouding

9.1 Verschillende belangen

Op dit vlak kunnen de belangen uiteenlopen. Een bestuurder hecht er vaak grote waarde aan om onder geheimhouding met de ondernemingsraad in alle rust overleg te kunnen voeren om het risico dat er onrust in de organisatie gaat ontstaan te beperken of om het risico van lekken van informatie naar buiten toe, bijvoorbeeld bij beursgenoteerde ondernemingen, in te perken. De ondernemingsraad daarentegen zal vaak bij besluiten die impact hebben voor zijn achterban de mogelijkheid willen hebben om voordat bij een standpunt inneemt de achterban te raadplegen daarover. De wet voorziet ook in die mogelijkheden. Uit de rechtspraak van Ondernemingskamer blijkt dat de Ondernemingskamer geheimhouding alleen in uitzonderingssituaties op zijn plaats vindt. Regel dient te zijn dat de ondernemingsraad in overleg moet kunnen treden over voorgenomen besluiten die gevolgen hebben voor het personeel.^[21]

9.2 Afspraken

Ook op dit punt is het raadzaam om afspraken te maken. Met name kan dit betrekking hebben op de omvang van de geheimhouding. Het kan zijn dat bepaalde, bijvoorbeeld financiële informatie, onder de geheimhouding blijft vallen, maar dat de ondernemingsraad wel over de inhoud van het nieuwe organisatieplan en het sociaal plan overleg kan hebben met de achterban. Ook is van belang om duidelijke afspraken te maken ten opzichte van wie de geheimhouding geldt, bijv. niet ten aanzien van interne functionarissen die kennis hebben van de plannen, ondernemingsraad- of OC-leden, of een bepaald deel van de achterban. En tot slot om afspraken te maken over de duur van de geheimhouding. De ondernemingsraad zal er voor willen waken dat wanneer de informatie een publiek geheim geworden is binnen de organisatie hij met zijn achterban nog steeds niet kan communiceren, omdat hij gebonden is aan de door de ondernemer opgelegde geheimhouding. De termijn van

geheimhouding dient ook reëel te zijn rekening houdend met de belangen van beide partijen en in beginsel de mogelijkheid van de ondernemingsraad om voor het uitbrengen van zijn advies de achterban te kunnen raadplegen.

10. Beroep

10.1 Ondernemingskamer

De ondernemingsraad kan in twee gevallen in beroep bij de Ondernemingskamer:

Ten eerste wanneer de ondernemer een besluit heeft genomen zonder voorafgaand advies aan hem te vragen. De ondernemingsraad kan dan binnen een maand beroep aantekenen bij de Ondernemingskamer.^[22]

Ten tweede in het geval de ondernemer wel advies heeft gevraagd, maar een besluit neemt dat afwijkt van het advies van de ondernemingsraad. Beroep moet worden ingediend door een advocaat binnen een maand na schriftelijke mededeling van het besluit. Uit de rechtspraak van de Ondernemingskamer blijkt dat er soms enige rek zit in de interpretatie van het moment waarop de OR schriftelijk geïnformeerd is over het besluit^[23], maar als het moment van schriftelijke mededeling van het besluit vaststaat is overschrijding van de beroepstermijn niet verder verschoonbaar. Een ondernemer die verzuimt de ondernemingsraad te informeren over een besluit loopt het risico dat de ondernemingsraad nog veel later, nadat hij voor het eerst geïnformeerd wordt over het besluit alsnog de mogelijkheid heeft om beroep in te stellen.

10.2 Nieuwe feiten

Hetzelfde geldt indien zich nieuwe feiten voordoen nadat de ondernemingsraad het advies heeft uitgebracht. Ook dan heeft de ondernemingsraad de mogelijkheid om binnen een maand nadat de nieuwe feiten bij hem bekend zijn geworden beroep aan te tekenen. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het moet gaan om nieuwe feiten die aanleiding zouden zijn geweest voor de ondernemingsraad om een ander advies uit te brengen dan heeft uitgebracht en anderzijds dat het moet gaan om nieuwe feiten die bij de ondernemer wel bekend waren op het moment dat het besluit genomen werd. Het gaat dus niet om nieuwe ontwikkelingen die zich nadien hebben voorgedaan.^[24]

10.3 Beperkt aantal procedures

Bij het adviesrecht ligt het initiatief om de procedure te starten bij de ondernemingsraad, bij het instemmingsrecht bij de ondernemer. In beide situaties is waarneembaar dat er een terughoudendheid is om gebruik te maken van juridische procedure. De belangrijkste reden daarvoor is dat partijen verreweg in de meeste gevallen in overleg uitgekomen zijn en op één lijn zitten. Dan is er geen enkele noodzaak en ook geen mogelijkheid om een juridische procedure te starten. En in gevallen waar wel een procedure wordt gestart, is het in bijna alle gevallen niet zo dat er dan vervolgens maar blind afgekoerst wordt op het rechterlijk oordeel. Veelal vindt er alsnog overleg plaats tussen partijen voordat de zaak door de rechter wordt behandeld. Dat kan zijn omdat in het beroepsschrift voor de ondernemer nog duidelijker wordt dan voorheen waar het de ondernemingsraad om te doen is; dat de ondernemer erop gespeculeerd heeft dat de ondernemingsraad toch niet in beroep zou gaan en nu hij dit wel doet alsnog ruimte ziet om op een andere manier tot een oplossing te komen; dat de Raad van Commissarissen of de Raad van Toezicht of de aandeelhouders een bemiddelende rol gaan spelen om het geschil intern opgelost te krijgen etc.

10.4 Positie derde

Voor de procedure bij de Ondernemingskamer geldt dat uitdrukkelijk in de wet is opgenomen dat een

voorziening van de Ondernemingskamer tot stand gekomen rechten van derden niet kan aantasten (art. 26 lid 5, laatste volzin). Medezeggenschap is een intern gebeuren. Het niet juist naleven van de verplichtingen uit de WOR kan een derde niet voor de voeten worden geworpen, tenzij de derde niet te goeder trouw zich daarop zou kunnen beroepen.^[25] Dit brengt met zich mee dat de ondernemingsraad er een groot belang bij kan hebben dat de uitvoering nog niet plaatsvindt zolang de rechter het besluit in beroep nog niet heeft kunnen toetsen. Dit kan reden zijn om voorlopige voorzieningen te vragen.^[26] In het algemeen zal eerst overleg plaatsvinden tussen de advocaat van de ondernemingsraad en de bestuurder of er bereidheid is de uitvoering van de besluitvorming op te schorten totdat de Ondernemingskamer de zaak heeft behandeld. Indien die bereidheid er niet is kan dat reden zijn om een voorlopige voorziening te vragen in de meeste gevallen bij de Ondernemingskamer die genegen is die zaak dan versneld te behandelen en anders in kort geding bij de voorzieningenrechter. De inzet is dan een verbod op uitvoering om te voorkomen dat rechten van derden kunnen ontstaan.

11. Tot slot

In dit artikel is aan de hand van het verloop van de adviesprocedure geschetst waaraan aandacht besteed moet worden door ondernemer en ondernemingsraad in het adviestraject. Als rode draad door het hele artikel loopt heen dat een zorgvuldige communicatie van belang is. Het medezeggenschapsoverleg is erop gericht om door uitwisseling van informatie en argumenten tot standpuntbepaling en afspraken te komen. Dit vergt zowel van bestuurder als van ondernemingsraad een constructieve bijdrage aan dit overleg, rekening houdend met elkaars positie. Dit brengt met zich mee dat de meeste verplichtingen rusten op de bestuurder die nu eenmaal een bepaald voorgenomen besluit wenst te nemen en daarvoor de medewerking van de ondernemingsraad wenst te krijgen. Inzicht geven in wat er wanneer aan de orde is en op welke wijze de ondernemingsraad daarbij betrokken zal worden, kan veel potentiële problemen ondervangen. Immers indien besluitvorming in een black box plaatsvindt zal als eerste reflex het veiligstellen van de wettelijke positie naar boven komen. Daarom is het raadzaam om ook tijdig aan het begin van het overlegtraject procesafspraken te maken. Dit voorkomt veel onnodige problemen.

Voetnoten

[1] Mr. L.C.J. Sprengers is advocaat bij Sprengers Advocaten te Utrecht.

[2] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 4 augustus 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:3216 (*OR Martinair*).

[3] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 26 november 2010, LJN BO5270, JAR 2011/11 (*OR APM Terminals Rotterdam*).

[4] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 6 oktober 2006, JOR 2006/265, JAR 2006/303 (*OR Philips Weert*).

[5] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 17 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:5232; JAR 2017/29, m.nt. C.F.J. van Tuyll van Serooskerken (*OR Nalco*).

[6] Zie bijvoorbeeld Rb. Gelderland 20 januari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:342 (*FNV/CNV-Monuta en OR Monuta*).

[7] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 26 januari 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:172 (*OR KLM*).

[8] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 29 mei 2007, JAR 2007/204 (*OR TNT Fashion*) en indirect Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 22 maart 2006, JAR 2006/133 (*OR Isala Klinieken*).

[9] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 19 oktober 2016 ECLI:NL:GHAMS:2016:4156, ARO 2016/173, JAR 2016/278, m.nt. E.H. Damen (*OR SHL Engineering*).

- [10] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 12 juli 2010, *LJN* BN6852; *JAR* 2010/231 (*OR VROM*).
- [11] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 16 juli 2004, *JAR* 2004/222 (*OR Doornbos*); Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 12 januari 2016, *ECLI:NL:GHAMS:2016:380*; *JAR* 2016/127, m.nt. I. Zaal (*OR Inventum*).
- [12] HR 7 oktober 1998, *NJ* 1999/778; *JAR* 1998/251 (*GOR NS reizigers*).
- [13] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 19 april 2013, *ECLI:NL:GHAMS:2013:BZ9689*; *JAR* 2013/155 (*OR NCRV*).
- [14] Hof Den Haag 6 december 2016, *ECLI:NL:GHDHA:2016:3525*, *JAR* 2017/14 (*COR KPN*).
- [15] Rb. Noord-Nederland 19 april 2013, *ECLI:NL:RBNNE:2016:2427* (*OR Solidus Solutions Board*).
- [16] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 5 juli 2005, *JAR* 2005/217 (*OR Riagg Amersfoort*).
- [17] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 12 mei 2014, *ECLI:NL:GHAMS:2014:1978*, *JAR* 2014/171 (*OR BU Functional Chemicals AKZONobel*).
- [18] R.A.A. Duk, De zachte kern van het medezeggenschapsrecht, opgenomen in A. Jacobs en F. Pennings (red.). Fase-bundel, Zutphen 2007, p. 185.
- [19] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 19 augustus 2004, *JAR* 2004/234 (*GOR Gevangeniswezen*).
- [20] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 29 mei 2007, *JAR* 2007/204 (*OR TNT Fashion*); Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 19 januari 2005, *JAR* 2005/64 (*OR werkvoorzieningsschap Oost-Twente*).
- [21] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 30 mei 2012, *LJN* BW7420, *JAR* 2012/181 (*OR Brabants Orkest*); Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 12 maart 2007, *JAR* 2007/108 (*OR Bolsius*).
- [22] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 1 mei 1980, *NJ* 1981/271 (*OR Lingeziekenhuis*).
- [23] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 29 juli 2005, *JAR* 2005/247 (*OR PI Noord*).
- [24] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 24 maart 1988, *NJ* 1989/290 (*OR Schick*); Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 5 december 2013, *ECLI:NL:GHAMS:2013:4948*, *JAR* 2014/50 (*OR Global Business Services*).
- [25] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 15 april 1999, *JAR* 1999/101 (*OR Noest Beheer*).
- [26] Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 11 april 2002, *JAR* 2002/133 (*OR Nederlandse Foto vakschool*).