



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Vervallen van functies

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1997). Vervallen van functies. *Or Informatie*, 5, 54-54. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/12212>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/12212>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Vervallen van functies

Schrappen van enkele functies in groot bedrijf is noch belangrijke wijziging noch wijziging werktijden overblijvers

(Kantongerecht 's-Gravenhage 5 november 1996, artikel 27 WOR, JAR 1997/1)

De rayonmanager van het rayon Amsterdam van de Business Unit Brieven van PTT Post by deelde op 2 juni 1995 aan de onderdeelcommissie (oc) mede, dat de dienstregeling bij de pakket-service Centrum Oosterdokskafe (Coka) zal worden aangepast. Door de voorgenomen wijziging zouden twee volledige arbeidsplaatsen kunnen worden bespaard. De twee daarmee overcompleet geworden werknemers zouden aanspraak kunnen maken op de rechten die voortvloeien uit de sociale Begeleidingsregeling van de Koninklijke PTT Nederland nv. De werktijden voor het overblijvende personeel zouden ongewijzigd blijven.

De oc stelde zich op het standpunt dat zij instemmingsrecht had met dit (voorgenomen) besluit zowel op grond van artikel 27, eerste lid onder c WOR (werktijdenregeling) als op grond van tussen de ondernemer en de gor Post gemaakte afspraken, als ook een adviesrecht op grond van artikel 25, eerste lid WOR. De ondernemer ontkende beide rechten en voerde de regeling in op 26 juni 1995. De or vroeg de bemiddeling van de Algemene Bedrijfscommissie, maar deze gaf hem ongelijk. Hierop wendde hij zich tot de kantonrechter.

De or voerde als argument voor het instemmingsrecht aan dat de wet ook bij geringe wijzigingen van de werktijdregeling het instemmingsrecht toekent aan de or. Door het schrappen van twee diensten moesten de werkzaamheden van de andere chauffeurs opnieuw worden opgezet en moesten zij zorgen voor de totale hoeveelheid werk door twee chauffeurs minder, maar wel in dezelfde tijd. Voorts zou het instemmingsrecht volgen uit een afspraak met de ondernemer uit 1989 over de interpretatie van artikel 27 WOR. Eventueel zou die afspraak een uitbreiding van de bevoegdheden van de or inhouden. Het adviesrecht zou de or toekomen op grond van de wet, als ook op grond van de sociale begeleidingsregeling.

De kantonrechter oordeelde dat de redenering dat het schrappen van twee arbeidsplaatsen een wijziging van de werktijden inhield hem gezocht voorkwam. Dit zou misschien anders zijn indien het werk van de overblijvende chauffeurs zwaarder zou worden, maar dat was niet gebleken. De afspraken tussen ondernemer en gor waren afhankelijk gemaakt van een beslissing door de rechter, zodat deze niet aan het oordeel van de kantonrechter in de weg konden staan. Evenmin vormden zij dus een uitbreiding van de bevoegdheden van de or. Het adviesrecht geldt slechts bij belangrijke wijzigingen. Het ging hier om het vervallen van 2 van de 2.100 arbeidsplaatsen uit efficiëntie-overwegingen. De kantonrechter acht dit besluit niet belangrijk genoeg om onder het adviesrecht te vallen. Ook uit de sociale begeleidingsregeling valt dit niet op te maken. Het verzoek werd afgewezen.

Commentaar

Anders dan bijvoorbeeld de Duitse Betriebsrat heeft de Nederlandse ondernemingsraad geen invloed op individuele ontslagen. Slechts voor belangrijke inkrimpingen geldt het adviesrecht, en voor regelingen van ontslagbeleid geldt een instemmingsrecht. Beide waren hier niet aan de orde, nu het om een relatief gering aantal ontslagen ging. De stelling dat de werktijden werden veranderd was ook niet zo sterk. Het bleek immers moeilijk aantoonbaar dat de werklust voor de overblijvende chauffeurs zou worden verzaamd en langere werktijden tot gevolg zou hebben. In dat geval staat de or dus met lege handen. Alleen de individuele werknemers kunnen - al dan niet gesteund door de vakorganisatie - dergelijke ontslagen aanvechten.

Wat kan de or dan nog wel doen? Mijns inziens zou de or er goed aan doen om in zulke gevallen de kwestie toch in de overlegvergadering aan de orde te stellen. Indien de ondernemer geen overtuigende argumenten aanvoert, kan de or er in elk geval een oordeel over uitspreken. De individuele werknemers kunnen dan in hun ontslagprocedure (of de overblijvende chauffeurs in hun bezwaren tegen de taakwijzigingen) aan een goed gemotiveerd standpunt van de or steun onttelen.

Deze rubriek signaleert en behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door mr Adriaan Dorresteyn (ondernemingsrecht) en prof. mr Guus Heerma van Voss (sociaal recht).



Guus Heerma van Voss