

Conceptartikel voor het blad 'Ondernemingsraad'

Dhr. Jos Everaers tel. 070-4415237 redactie.ondernemingsraad@reedbusiness.nl

Versie 23 juli 2003 2.0 Philippe Blankert

Dreigende massaontslagen: de rol van de OR vòòr het Sociaal Plan is doorslaggevend!

De sterke rol die een OR kan spelen voordat überhaupt bonden langskomen om te praten over een Sociaal Plan is cruciaal. In dit artikel wordt dit belang toegelicht en worden meest voorkomende trucs van werkgevers besproken aan de hand van praktijkvoorbeelden. En uiteraard worden de bijbehorende tips vermeld!

J. Philippe Blankert M. Sc. CIRM bestuurder@ikwilwerken.nl is oprichter en directeur van Stichting IkWilWerken, die o.a. gespecialiseerd is in het bijstaan van ondernemingsraden bij massaontslagen.middels bedrijfseconomische en juridische analyse

Het belang van de OR-rol vòòrdat bonden langskomen voor een Sociaal Plan

Bij de Nederlandse dochter van een groot Frans telecombedrijf riep de OR te laat advies in: namelijk toen de bonden bijna klaar waren met de onderhandeling over een sociaal plan. De werkgever diende een grote ontslaanvraag in bij het CWI. Op verzoek van een personeelscollectief stuurden – na het indienen van de ontslaanvraag door de werkgever bij het CWI – enkele externe adviseurs bij het CWI alsnog een verweer in dat het massaontslag onnodig was. De Nederlandse dochter had in de jaren 1999 en 2000 en veel grotere winst gemaakt dan het kleine verlies over 2001 en het geprognoseerde verlies over 2002.

Het CWI passeerde echter het massaontslag in genoemd voorbeeld zonder enkel blijk van financiële analyse. Dit is o.a. duidelijk uit (1) het feit dat in het verweer van een collectief van werknemers per ongeluk twee getallen waren omgedraaid – het is in het hele proces niet opgemerkt (2) het feit dat het CWI in haar antwoord op het verweer de noodzaak tot massaontslag 'aannemelijk' achtte 'omdat in de ICT nu zoveel ontslagen waren' zonder verder in te gaan op de balans van het bedrijf (terwijl bestudering van de balans cruciaal is voor de beoordeling van ontslag om bedrijfseconomische redenen).

Mensen die ziek waren moesten alsnog via de kantonrechter worden ontslagen. Deze zei – ten aanzien van de economische argumentatie – letterlijk: 'ontslagen zijn aan de orde van de dag, en als de bonden en CWI ernaar hebben gekeken, wie ben ik dan nog om.....' Het verweer van de advocaat dat het de taak van de kantonrechter was om de algehele toetsing te doen, leverde niets op. De kantonrechter passeerde alle ontslagen eveneens zonder enkele verwijzing van verlies- en winstrekening en balans..

Het boek 'ontslagpraktijk volgens het CWI' zegt ook voldoende over de houding van het CWI: het spreekt alleen over de stukken die moeten worden ingeleverd, en rept helemaal niet over de juridische eis dat een massaontslag aannemelijk moet worden gemaakt door te bewijzen dat de continuïteit van het bedrijf in het geding is – hoewel de eis tot 'aannemelijk maken' wel in het Ontslagbesluit in de wet wordt genoemd. Zelfs het UWV gaat – blijkens

recente krantenberichten – het CWI helpen om massaontslagen kritischer te toetsen. Het gebrek aan inhoudelijke toetsing door CWI en kantonrechter wordt nu gelukkig publiekelijk aan de orde gesteld. Gebrek aan bedrijfseconomische toetsing (ten aanzien van economische argumentatie) van CWI en kantonrechter komt helaas vaak voor.

Belangrijke les: maak een financiële en juridische analyse als OR, met hulp van een extern bureau, al lang voordat de bonden komen onderhandelen over een Sociaal Plan (SP)! Een dergelijke bedrijfseconomische analyse versterkt de positie van de bonden bij de onderhandeling over het SP, en staat in een later stadium veel sterker bij CWI en kantonrechter. Gebruik deze bedrijfseconomische analyse om een negatief advies te geven over de reorganisatie en het volledige personeel in te lichten!

Valkuil 1: onderhandelen over Sociaal Plan voordat de bestuurder een adviesaanvraag heeft ingediend.

In veel gevallen wachten bestuurders zo lang mogelijk met het indienen van een adviesaanvraag, om daarna de OR in één keer te kunnen overrompelen. Of om te proberen eerst over een Sociaal Plan te onderhandelen.

Een groot Amerikaans olieconcern verrichte een wereldwijde studie naar de efficiëntie. Financieel floreert het concern aan alle kanten, maar de leiding wil het bedrijf nog winstgevender maken. Er werd een wereldwijde studie verricht waaruit naar voren kwam dat in Nederland 150 banen moesten verdwijnen. Het aanvankelijke standpunt van de OR was: wij vinden reorganisatie best, als er maar geen gedwongen ontslagen vallen. De bestuurder ontkende ook dat er een massaontslag aan zou komen, ‘wij hebben slechts internationale aanbevelingen, wij hebben nog geen besluiten genomen. En als die besluiten komen, dan zal dat per onderdeel komen, waarvoor jullie als OR – indien het meer dan 20 mensen betreft – een aparte adviesaanvraag voor zullen ontvangen’. De OR had hierop niet gereageerd, maar wilde het gesprek voeren over een Sociaal Plan. De bestuurder zei a) dat het Sociaal Plan moest worden gebruikt dat er liep (voor een eerdere, veel kleinere reorganisatie bedoeld) en b) dat er nooit een adviesaanvraag voor heel Nederland zou komen. Als er gedwongen ontslagen zouden komen, zou zoveel mogelijk de route via de kantonrechter worden gevolgd in plaats van het CWI.

Op dat moment riep de OR externe hulp in. De OR-strategie werd geherformuleerd: a) de OR stelt op schrift dat er een massaontslag van 150 personen in Nederland dreigt als wordt overgegaan tot uitvoering van het internationale advies b) de OR stelt dat er geen losse adviesaanvragen moeten komen, omdat alles in het Nederlandse concernverband (de totale Nederlandse fiscale entiteit) moet worden bekeken c) de OR vroeg alle financiële resultaten op van de afgelopen jaren, van de gehele Nederlandse fiscale entiteit. Bij gezamenlijke analyse met de extern adviseur bleken de winstcijfers voor Nederland exorbitant te zijn, zodat ontslag op ‘economische gronden’ zeer weinig kans zou maken. Het gevolg was dat de bestuurder veel coulanter was in de vervolggesprekken. De onderhandelingen op moment van schrijven neigen tot: geen gedwongen ontslagen, en voor wie vrijwillig wil vertrekken: een riant pakket.

Belangrijke lessen: praat als OR niet over een Sociaal Plan voordat de voorgenomen reorganisatie volkomen duidelijk is. Laat een bedrijfseconomische analyse verrichten van de hele fiscale entiteit in Nederland. Laat de bestuurder voelen dat je exact de wet kent en niet bang bent volgens de wet te handelen.

Valkuil 2: de bestuurder hakt het massaontslag in zo klein mogelijke mootjes op, zodat er schijnbaar geen sprake is van een massaontslag. Een ‘glijdende’ adviesaanvraag.

Bij de Nederlandse dochter van een Engels IT bedrijf verkondigde de bestuurder dat het efficiënter zou zijn om niet voor elke organisatieverandering een adviesaanvraag te maken, maar zei dat onder de vlag van ‘patching the organisation’ een open adviesaanvraag zou voldoen, waarbij de bestuurder de OR constant op de hoogte zou houden van veranderingen. Aanvankelijk waren de organisatieveranderingen neutraal voor het aantal werkplekken. Maar op een gegeven moment echter, merkte de OR dat er steeds meer ontslagen gevaard zouden gaan met de reorganisaties. Op extern advies stelde de OR dat verdere veranderingen niet meer onder deze adviesaanvraag zouden vallen, maar dat een nieuwe adviesaanvraag moest worden opgesteld, met een vooruitblik van de veranderingen voor het komende jaar. De directie dramatiseerde haar irritatie, maar werd gedwongen erin mee te gaan.

Valkuil 3: er wordt gespeeld met pensioengelden

In de jaren dat het goed ging met de pensioenfondsen, door de hausse op de beurs, werden veel overwinsten van het pensioenfonds in het bedrijf gestort – in plaats van dat de pensioenpremie voor werknemers lager of op 0 werden gezet. Nu pensioenfondsen het slechter doen, worden aan medewerkers hogere pensioenpremies gevraagd. Tip aan de OR: vraag veel financiële informatie op, maak een mooi overzicht van de pensioenbedragen/overwinsten die toen naar het bedrijf zijn afgevloeid, en weiger met deze argumentatie een verhoging van de pensioenpremie voor medewerkers. Met een heldere financiële visualisatie achter de hand zullen vrijwel alle medewerkers achter de OR staan en zal de werkgever het door de beursmalaise ontstane tekort uit haar eigen vermogen moeten aanvullen.

Valkuil 4: de Nederlandse dochter wordt afgeknepen

Soms zijn zelfs zeer succesvolle Nederlandse dochters bijna de dupe. Uit de krant is bekend het voorbeeld dat de Engelse moeder Corus de Nederlandse, zeer winstgevende aluminiumdivisie wilden verkopen, om verliezen op Engels bodem te voorkomen. Dit ging zelfs de RvC te ver, en de verkoop werd afgeblazen. Er moet altijd op worden gelet dat het moederbedrijf graag in het ‘thuisland’ mooi weer wil spelen, ten koste van buitenlandse dochters. Bij Franse moederbedrijven bijvoorbeeld gaan Franse contracten altijd boven ‘buitenlandse’ contracten.

Een ander voorbeeld: een zeer bekend en winstgevend internationaal Amerikaans adviesbureau zag dat in Nederland het bedrijfsresultaat slonk van 24% naar 19%. De Nederlandse bestuurder zei tegen de Nederlandse OR: ‘wij hebben ook maar onze orders van internationaal, de minst winstgevende consultants zullen wij moeten ontslaan’. Gelukkig was het hier gemakkelijk de OR in vuur en vlam te zetten. Na een paar weken durfden zij al uit te roepen tegen de bestuurder: ‘Het kan ons niet schelen wat je internationale baas zegt. Ten eerste: wij verwachten van jou als bestuurder dat je ruggengraat toont en Nederland beschermt. Ten tweede zal de internationale baas moeten begrijpen dat het in Nederland niet kan: mensen ontslaan om de niet-meer exorbitante winst terug te brengen op een exorbitant niveau. Of de internationale baas komt hier met ons praten, of u betaalt ons een vliegticket zodat wij met hem gaan praten’ (het recht volgens de WOR om de bestuurder boven de

bestuurder te spreken). De actie was zeer succesvol: in één klap waren de Nederlandse ontslagplannen definitief van tafel.

Belangrijke les: laat je als OR totaal niet intimideren met ‘internationale afspraken’ – bekijk sec de Nederlandse situatie en zeg dat je niets te maken hebt met orders van bovenaf.

Valkuil 5: de bestuurder spreekt alleen in termen van deelondernemingen in Nederland.

Bij een Nederlandse dochter van een groot Amerikaans concern probeerde de bestuurder de OR aan te praten dat de situatie per Nederlandse dochter moest worden bekeken. Er waren veel BV's en weinig werklocaties. Op extern advies drong de OR aan de situatie op grond van ‘concernverband’ als één geheel te zien, en weigerde het advies uit te brengen alvorens de situatie van de gehele Nederlandse entiteit werd bekeken. Het gevolg was: geen gedwongen ontslagen. De truc van de bestuurder om te zeggen: ‘BV X maakt verlies en daar moeten mensen worden ontslagen’ ging niet op. Het sterke vermoeden bestaat dat de bestuurder de interne prijzen tussen BV X en de andere Nederlandse onderdelen zodanig had bepaald, dat BV X met opzet verlies maakte – om daar mensen te kunnen ontslaan, terwijl andere Nederlandse onderdelen floreerden.

Belangrijke les: bekijk altijd Nederland als één geheel, ga niet in op de winsten en verliezen van Nederlandse onderdelen. En indien je er wel op in gaat, vraag een extern adviseur om uitgebreid onderzoek te doen naar de ‘intercompany pricing’ en indien het ‘pricing’ naar buitenlandse dochters betreft: stel de bestuurder voor e.e.a. in samenwerking met de belastingdienst te doen. De bestuurder zal tegen het plafond springen – maar je hebt als OR wel je positie versterkt.

Tot slot

Op het einde wat doordenkertjes. Als u het echter tegeltjeswijsheden vindt, bent u een goed OR-lid!

- U bent als OR betrokken bij een belangenafweging; belangenafweging kan alleen maar doen als u voldoende en relevante informatie hebt. De bestuurder zal het u echt niet vrijwillig geven – u moet erom vragen.
- Het praten over belangen kan alleen gebeuren op het niveau van gelijkwaardige informatie
- Een informatie voorsprong wint de halve strijd
- De gevoelde dreiging is sterker dan de uitvoering ervan (Nimzowitsch)
- Als u het informatierecht zo goed gebruikt dat u het gevoel dat u de onderneming bestuurt in plaats van de bestuurder, bent u een OR-topper!