

## advies

**Rolnummer: LPL. 106**

DE BEDRIJFSKOMMISSIEKAMER VOOR LAGERE  
PUBLIEKRECHTELIJKE LICHAMEN, ADVISERENDE NAAR  
AANLEIDING VAN EEN VERZOEK OM BEMIDDELING EN ADVIES  
INZAKE EEN GESCHIL TUSSEN:

De ondernemingsraad van de gemeente Leiden, hierna te noemen: de  
ondernemingsraad, enerzijds

en

De bestuurder in de zin van de WOR van de gemeente Leiden, hierna te noemen:  
de bestuurder, anderzijds.

### **Verloop van de procedure**

Sinds juni 1997 heeft de gemeente Leiden met de ondernemingsraad nadere afspraken met betrekking tot de aan de ondernemingsraad toe te kennen extra bevoegdheden ex artikel 32, tweede lid van de WOR. In het overleg tussen de bestuurder en de ondernemingsraad van 24 maart 2005 heeft de bestuurder de ondernemingsraad te kennen gegeven dat hij met de ondernemingsraad in overleg wil treden over de inhoud van het convenant. De bestuurder heeft, zonder overleg met de ondernemingsraad, op 12 april 2005 het convenant eenzijdig opgezegd met ingang van 1 januari 2006.

### **Behandeling van het geschil**

Bij brief van 21 juni 2005 heeft de ondernemingsraad het geschil ter bemiddeling c.q. advisering als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de WOR voorgelegd aan de Bedrijfscommissie voor de Overheid.

Dit geschil is door de Bedrijfscommissie ter behandeling doorverwezen naar de Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen (hierna: de Kamer).

De bestuurder heeft bij schrijven d.d. 4 augustus 2005 zijn visie gegeven op het betreffende geschil.

De Kamer heeft partijen in de gelegenheid gesteld om op 11 oktober 2005 tijdens een zitting van de Kleine Commissie – welke de Kamer uit haar midden heeft samengesteld voor de uitvoering van het mondelinge gedeelte van de bemiddelingsprocedure – hun standpunten toe te lichten.

Namens de ondernemingsraad waren aanwezig mevrouw D. Van den Berg (voorzitter), de heer M. Snoeuck Hurgronje (vice voorzitter). De ondernemingsraad werd bijgestaan door de heer mr. R. Hampsink van het Advokatenkollektief.

Namens de bestuurder zijn verschenen, de heer P.I.M. van den Wijngaart (bestuurder) en mevrouw J.M.M. Jochemsen (beleidsadviseur P&O gemeente Leiden). De bestuurder werd bijgestaan door de heer mr. J.J. Sturm van Geelkerken & Linskens Advocaten.

Desgevraagd hebben partijen aangegeven niet te kunnen instemmen met een verlenging van de 2-maanden-termijn waarbinnen de Kamer het advies behoort uit te brengen.

Voorts hebben partijen laten weten het advies niet als bindend te beschouwen.

### **Omvang van het geschil**

De omvang van het geschil wordt bepaald door de beantwoording van de vraag of de bestuurder zich terecht beroept op een dusdanige wijziging van de omstandigheden dat toepassing en naleving van het convenant, naar redelijkheid en billijkheid, niet langer van hem kan worden gevegd. Concreet luidt de vraag: mag de bestuurder het convenant op zeggen en, zo ja, liggen aan deze opzegging goede en voldoende zware argumenten ten grondslag.

### **Standpunt van de ondernemingsraad**

Namens de ondernemingsraad wordt naar voren gebracht dat artikel 32, tweede lid van de WOR de bestuurder en de ondernemingsraad de mogelijkheid biedt om bij schriftelijke overeenkomst (ook wel ondernemingsovereenkomst of convenant genoemd) de bevoegdheden van de ondernemingsraad uit te breiden met bevoegdheden of aanvullende voorschriften over de toepassing van het bij of krachtens de WOR bepaalde. De gemachtigde van de ondernemingsraad voert aan dat de afspraken die de ondernemingsraad en de bestuurder hebben gemaakt op 9 juni 1997 moeten worden aangemerkt als een hiervoor beschreven convenant. Voorts is het de gemachtigde van de ondernemingsraad gebleken dat in artikel 32 van de WOR geen tijdsbepaling is opgenomen. Op basis hiervan en de bestaande literatuur is hij van oordeel dat een convenant in principe voor onbepaalde tijd geldt. Dit leidt ertoe, zo meent de gemachtigde, dat alleen een belangrijke wijziging van de omstandigheden ertoe kan leiden dat het convenant naar redelijkheid en billijkheid niet meer in stand kan blijven. Aangezien in het convenant meerdere aangelegenheden zijn opgenomen, zal per aangelegenheid moeten worden bezien of de redelijkheid en billijkheid vergt dat de aangelegenheid niet langer in het convenant opgenomen kan blijven. Pas dan kan de bestuurder het convenant voor wat betreft deze aangelegenheid eenzijdig opzeggen. Het opzeggen van het convenant is naar het oordeel van de gemachtigde niet eerder mogelijk dan nadat de bestuurder de ondernemingsraad heeft geïnformeerd en hij heeft getracht om samen met de ondernemingsraad te komen tot aanpassing van het convenant. De gemachtigde is van oordeel dat de bestuurder ondanks een toezegging hiertoe niet met de ondernemingsraad in overleg is getreden om te bezien hoe het convenant aan de wensen van de bestuurder zou kunnen worden aangepast. Evenmin is het convenant een jaar na de vaststelling geëvalueerd. Dit was wel afgesproken.

Ten aanzien van de argumenten van de bestuurder merkt de gemachtigde op dat deze verschillend van aard en gewicht zijn en derhalve niet zondermeer kunnen leiden tot het opzeggen van het convenant, ook niet nu aan de opzegging een opzegtermijn van 9 maanden is verbonden.

De gemachtigde is voorts van mening dat het feit dat één van de in het convenant geregelde aangelegenheden niet of nauwelijks is toegepast in de afgelopen jaren, niet betekent dat sprake is van een belangrijke wijziging die opzegging rechtvaardigt. De gemachtigde is evenmin van oordeel dat het noodzakelijk is het convenant op te zeggen in verband met het feit dat een in het convenant geregelde aangelegenheid in de praktijk ruimer wordt toegepast dan in het convenant is aangegeven. De gemachtigde is van mening dat het convenant in deze situatie als

terugvalbasis kan worden gebruikt. Van wijziging van omstandigheid of dringende noodzaak op grond van redelijkheid en billijkheid is dan ook geen sprake.

Voorts merkt de gemachtigde op dat de bestuurder delen van het convenant als knellend ervaart. In het bijzonder wijst hij op de uitbreiding van de adviesbevoegdheid van de ondernemingsraad ten aanzien van bepaalde financiële besluiten, wijzigingen in de organisatie en besluiten met betrekking tot uit- of nieuwbouw. Eveneens meent hij dat de bestuurder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad ten aanzien van besluiten op het gebied van bijzondere arbeids- en dienstvoorwaarden, uitvoering van het personeelsbeleid en de huisvesting van medewerkers als knellend ervaart. Naast het feit dat de hiervoor genoemde afspraken hun nut hebben bewezen, meent hij dat ook ten aanzien van deze afspraken geen sprake is van een belangrijke wijziging in de omstandigheden waardoor het instandhouden van het convenant niet langer van de bestuurder zou kunnen worden gevergd.

Al met al concludeert de gemachtigde van de ondernemingsraad dat de opzegging van het convenant in strijd is met de strekking van artikel 32, tweede lid, van de WOR en niet kan worden gedragen door de argumenten die de bestuurder heeft aangevoerd. De gemachtigde voegt hieraan nog toe dat een deel van de afspraken in het convenant ziet op de (nog) niet afgeronde reorganisatie. De gemachtigde meent dan ook dat voorzover sprake zou kunnen zijn van het eenzijdig beëindigen van het convenant, dit in geen geval kan gelden voor de afspraken die betrekking hebben op de reorganisatie. Tot slot brengt hij naar voren dat de bestuurder niet conform zijn toezegging van 24 maart 2005 en de strekking van de slotafpraak van het convenant heeft gehandeld.

### **Standpunt van de bestuurder**

De gemachtigde van de bestuurder heeft op 4 augustus 2005 gereageerd op het verzoek van de ondernemingsraad. Samengevat komt de reactie op het volgende neer.

De bestuurder en de ondernemingsraad hebben in 1997 een convenant gesloten. In de overlegvergadering van 24 maart 2005 heeft de bestuurder te kennen gegeven dat hij nieuwe afspraken wenst te maken met betrekking tot de bevoegdheden van de ondernemingsraad. In dit kader heeft de bestuurder op 12 april 2005 het convenant opgezegd met ingang van 1 januari 2006. De bestuurder is van mening dat het convenant bevoegdlijk en op goede grond is opgezegd.

De bestuurder voert aan dat partijen het erover eens zijn dat het convenant voor onbepaalde tijd is gesloten. De bestuurder is, ondermeer op basis van de literatuur, van mening dat een voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst kan worden opgezegd. Dit geldt, zo meent de bestuurder, ook voor convenanten. In dit kader wijst hij op artikel 6:31 van de nog in te voeren Wet Medezeggenschap Werknemers en de daarbij behorende memorie van toelichting (TK 2004-2005, 29818, nr. 3, blz. 7 en 46). Uit de hiervoor genoemde literatuur heeft hij afgeleid dat geen sprake hoeft te zijn van een bijzonder criterium om de overeenkomst op te zeggen.

Voorts merkt de bestuurder op dat de ondernemingsraad in sub. 6 van zijn verzoek een onjuist criterium hanteert ter onderbouwing van zijn standpunt. De bestuurder wijst in dit kader erop dat in de door de ondernemingsraad aangehaalde literatuur (Inzicht in de ondernemingsraad, mr. F.W.H. Vink) terecht wordt opgemerkt dat de ondernemingsovereenkomst blijft gelden tenzij de overeenkomst naar redelijkheid en billijkheid niet meer in stand kan blijven. De ondernemingsraad is, zo meent de bestuurder, ten onrechte ervan uitgegaan dat voor opzegging noodzakelijk is dat een situatie bestaat waarin de overeenkomst naar redelijkheid en billijkheid niet langer in stand kan blijven. De bestuurder is van mening dat het

opzeggen van de overeenkomst los staat van de beëindiging van de overeenkomst op grond van het ontbreken van een redelijke en billijke grond voor de overeenkomst. De door de ondernemingsraad aangehaalde literatuur ziet dan ook niet op de beëindiging van de overeenkomst door opzegging.

Eveneens meent de bestuurder dat de ondernemingsraad in sub. 7 van zijn verzoek ten onrechte is uitgegaan van het redelijkheid en billijkheid criterium. De bestuurder is, onder verwijzing naar jurisprudentie (JAR 2003, nr. 54 en NJ 1990, nr. 439) van mening dat dit criterium alleen van toepassing is op overeenkomsten voor bepaalde tijd en reeds om deze reden niet van toepassing is op de overeenkomst voor onbepaalde tijd tussen de ondernemingsraad en de bestuurder. Voorts voert de bestuurder aan dat hij slechts als nadere onderbouwing melding heeft gemaakt van de gewijzigde omstandigheden, om dusdoende aan te geven dat het gebruikmaken van de opzegbevoegdheid niet in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. De bestuurder is van mening dat de opzegging van het convenant goed is onderbouwd. Het convenant bevat immers geen waardevolle aanvullingen voor zowel de ondernemingsraad als de bestuurder. Daarnaast, zo meent de bestuurder, werkte het convenant verlamdend op de organisatie aangezien de bevoegdheden van de ondernemingsraad door het convenant aanzienlijk zijn uitgebreid ten opzichte van de WOR. Als voorbeeld voert de bestuurder aan dat de ondernemingsraad uitgebreid betrokken is bij de huisvesting van de individuele medewerkers. Voorts bevat het convenant bepalingen die in strijd zijn met het primaat van de politiek. Daarnaast is de bestuurder met de vakbonden een sociaal statuut overeengekomen waarin de rechten van de ondernemingsraad bij organisatiewijzigingen zijn beschreven. Ook andere in het convenant opgenomen bepalingen zijn naar het oordeel van de bestuurder of te beklappend of wel formeel onjuist. Daarnaast zijn de WOR, het sociaal statuut, en de regeling "facilitering van diensten op basis van deelname aan medezeggenschap" voldoende waarborg voor de rechten van de ondernemingsraad. De bestuurder sluit af met de opmerking dat de gehele situatie is veranderd ten opzichte van het moment waarop het convenant is gesloten. De bestuurder wijst in dit kader op de wijze waarop het management heden ten dagen optreedt, de veranderingen bij de medewerkers en de snelheid waarmee beslissingen tegenwoordig moeten worden genomen. De organisatie dient zich aan te passen aan deze veranderingen en een vergaand convenant waarvan de naleving verdragend werkt past daar niet bij.

De bestuurder voert voorts aan dat hij conform zijn toezeggingen constructief met de ondernemingsraad wenst samen te werken om te komen tot nieuwe afspraken. De bestuurder is voorts van oordeel dat de ondernemingsraad in eerste instantie niet op deze constructieve instelling is ingegaan en zich heeft gewend tot de Bedrijfscommissie. De bestuurder merkt evenwel op dat inmiddels wel afspraken zijn gemaakt met de ondernemingsraad over een OR-netwerk ter ondersteuning van de leden van de ondernemingsraad. De bestuurder is voorts van plan om de periode tussen de opzegging en de daadwerkelijke beëindiging van het convenant te gebruiken om nieuwe afspraken te maken met de ondernemingsraad.

De constatering van de ondernemingsraad dat één jaar na de invoering van het convenant geen evaluatie heeft plaatsgevonden, kan, zo meent de bestuurder, hem niet worden tegengeworpen. Enerzijds omdat hij zich niet kan voorstellen dat de evaluatie niet heeft plaatsgevonden en anderszijds omdat indien de evaluatie niet zou hebben plaatsgevonden, dit zeven jaar na dato, de huidige bestuurder niet kan worden verweten. De bestuurder is dan ook van mening dat dit argument buiten de behandeling van het verzoek zou moeten blijven.

### **Ter zitting verkregen inlichtingen**

Ondernemingsraad heeft naar voren gebracht dat de opzegging van een convenant welke voor een onbepaalde tijd is aangegaan niet eenzijdig, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, kan worden opgezegd. De bestuurder heeft weliswaar enkele malen aangegeven met de ondernemingsraad in overleg te willen treden om enkele aanpassingen in het convenant te bespreken. Alhoewel de ondernemingsraad bereid was hierover met de bestuurder te spreken, ontving de ondernemingsraad op 12 april 2005 een brief waarin de bestuurder het convenant opzegt. De ondernemingsraad is het niet eens met deze gang van zaken. De ondernemingsraad merkt op, dat hij niet eerder met de bestuurder wil overleggen, dan nadat de bestuurder de opzegging heeft ingetrokken.

De ondernemingsraad voert voorts aan dat hij heeft vernomen dat de bestuurder een gelijkwaardige positie wil voor ondernemingsraad en bestuurder. De ondernemingsraad is van mening dat, voor zover kan worden gesproken van gelijkwaardigheid tussen ondernemingsraad en bestuurder, het voortbestaan van het convenant die gelijkwaardigheid niet schaadt.

De ondernemingsraad brengt vervolgens naar voren dat hij heeft ingestemd met het convenant. Dit betekent volgens hem dat het convenant geldt tot dat dit met instemming van de ondernemingsraad wordt gewijzigd. Van de bestuurder mag worden verwacht dat hij duurzaam handelt. Het (eenzijdig) opzeggen van een convenant dat 3 of 4 jaar bestaat kan niet worden aangemerkt als duurzaam handelen. Namens de ondernemingsraad is nog aangevoerd dat de ondernemingsraad van oordeel is dat de betrouwbaarheid van de bestuurder is geschaad aangezien een aantal keer is voorgekomen dat het convenant zou worden besproken. Vervolgens is dit niet gebeurd en is het convenant door de bestuurder opgezegd. De ondernemingsraad heeft de bestuurder verzocht de opzeggingsbrief in te trekken, maar bestuurder was hiertoe niet bereid. Tot slot wordt door de ondernemingsraad aangegeven dat de bestuurder tot drie keer toe heeft aangekondigd het convenant te herijken. Een constructief voorstel hiertoe is echter uitgebleven.

De bestuurder heeft naar voren gebracht dat sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Hij is van mening dat bepaalde onderwerpen binnen een bepaalde periode herijkt dienen te worden, zo ook het convenant met de ondernemingsraad. Tevens is hij van mening dat de bevoegdheden onevenredig zijn verdeeld. De bestuurder heeft zich het recht voorbehouden om het contract eenzijdig op te zeggen. De opzegging is ruim 8 maanden voor de daadwerkelijke opzegdatum geschied. De bestuurder meent dat de uiteindelijke oplossing tussen het convenant en de WOR in dient te liggen.

De voorzitter heeft vastgesteld dat een lijstje van onderwerpen bestaat die besproken kunnen/moeten worden tijdens het overleg tussen de ondernemingsraad en de bestuurder. Hij vraagt zich af of de datum van 1 januari 2006 een fatale datum is voor de opzegging van het convenant. Mogelijk zou een oplossing kunnen worden gevonden door de opzegging met een paar maanden op te schuiven. Dit zou partijen de ruimte geven om zelf tot een oplossing te komen van het geschil. Partijen spreken af dat getracht zal worden een overleg te laten plaatsvinden voor 25 oktober 2005 aangezien op deze datum het geschil door de Kantonrechter zal worden behandeld. De voorzitter schorst vervolgens de zitting zodat partijen kort kunnen overleggen.

De ondernemingsraad merkt na de schorsing op, dat hij met de bestuurder wil overleggen, zelfs zonder dat de bestuurder de opzegging intrekt. De bestuurder benadrukt, dat in afwachting van de uitspraak van de rechter het opzeggen van het convenant niet zal worden geëffectueerd. De ondernemingsraad stelt voor, om vanuit het bestaande convenant te overleggen. De ondernemingsraad is voorts bereid om bepaalde bepalingen in het convenant ter discussie te stellen. De ondernemingsraad houdt dan ook niet perse vast aan de bepalingen in het huidige convenant.

De bestuurder heeft nog opgemerkt dat hij verheugd is te horen dat de ondernemingsraad overleg wil voeren met de bestuurder. De bestuurder houdt voorlopig echter vast aan 1 januari 2006 als opzegdatum van het convenant. Per onderwerp zal worden bekeken of dit vanuit het convenant dan wel vanuit de WOR wordt besproken. Hij stelt voor om in afwachting van het resultaat van het overleg de zaak bij de rechter aan te houden. De ondernemingsraad is echter van oordeel dat zij geen verzoek tot aanhouding doet wanneer de bestuurder niet garandeert dat de effectuering van de opzegging zal worden aangehouden.

De voorzitter stelt vast dat partijen de volgende afspraken hebben gemaakt:

- binnen twee weken zullen partijen inhoudelijk met elkaar overleggen;
- de raadslieden bekijken het formele probleem ten aanzien van ingangsdatum van de opzegging van het convenant;
- beide partijen behouden hun rechtspositie.

Tevens stelt de voorzitter voor om een mediator te benaderen. Deze persoon draagt ervoor zorg dat partijen constructief overleggen en niet wordt teruggevallen op hetgeen in het verleden is gebeurd.

Partijen zullen de Bedrijfscommissie binnen drie weken na de bijeenkomst melden hoe het overleg is verlopen en of een oplossing is bereikt. De Bedrijfscommissie zal, indien geen oplossing is bereikt, een advies opstellen. Op basis van dit advies kunnen partijen beslissen of zij het advies van de Bedrijfscommissie volgen, dan wel dat zij het geschil aan de rechter voorleggen.

De Kleine Commissie is drie weken na de bijeenkomst door partijen erover geïnformeerd dat de gevoerde gesprekken niet hebben geleid tot een oplossing van het geschil. Een minnelijke schikking is dan ook niet bereikt.

### **Relevante bepalingen uit de WOR:**

Art. 32.

1. (...)
2. Bij schriftelijke overeenkomst tussen de ondernemer en de ondernemingsraad kunnen aan de ondernemingsraad meer bevoegdheden dan de in deze wet genoemde worden toegekend en kunnen aanvullende voorschriften over de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden gegeven. De ondernemer zendt een afschrift van de overeenkomst aan de bedrijfscommissie.
3. Indien aan de ondernemingsraad op grond van dit artikel een adviesrecht of instemmingsrecht is toegekend, is het advies of de instemming van de ondernemingsraad niet vereist, voor zover de aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling, vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

4. Indien in de overeenkomst aan de ondernemingsraad een recht op advies of instemming wordt gegeven over andere voorgenomen besluiten dan genoemd in de artikelen 25 onderscheidenlijk 27, zijn de artikelen 26 onderscheidenlijk 27, vierde tot en met zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

#### **Overwegingen van de Kamer bij haar advies**

Met betrekking tot het door partijen naar voren gebrachte, overweegt de Kamer het volgende.

Allereerst merkt de Kamer op dat vaststaat dat partijen op 9 juni 1997 een convenant hebben opgesteld (als bedoeld in artikel 32, tweede lid van de WOR) waarin afspraken zijn gemaakt over aanvullende bevoegdheden van de ondernemingsraad. Eveneens staat vast dat deze uitbreiding van bevoegdheden van de ondernemingsraad tot april 2005 niet of nauwelijks tot problemen heeft geleid.

De Kamer heeft uit de stukken opgemaakt dat de problemen zijn ontstaan op het moment dat de bestuurder de ondernemingsraad heeft laten weten dat hij het convenant in verband met gewijzigde omstandigheden opzegt. De literatuur is niet eenduidig over de maximale duur van een overeenkomst(convenant), vergelijk: Vink, Inzicht in de ondernemingsraad, editie 2005, pagina 174 en Rood/Van der Heijden, Wet op de ondernemingsraden, p.436/437, Van het Kaar, losbladige editie De ondernemingsraad, commentaar op artikel 32, pag. 32-3 en 4-10-32. De wetgever heeft evenwel in MvT 24 615, nr. 3 p. 44, aangegeven dat de gebondenheid van de ondernemingsraad niet eindigt bij het verstrijken van de zittingduur. De Kamer ziet geen aanleiding af te wijken van het standpunt van de wetgever. De Kamer is op basis van de literatuur van oordeel dat het voorliggende convenant, zoals de wetgever heeft beoogd, is overeengekomen voor onbepaalde duur.

Het voorliggende geschil is dan ook beperkt tot de vraag of de bestuurder het convenant mocht opzeggen en zo ja of aan deze opzegging goede en voldoende zware argumenten ten grondslag liggen.

Ten aanzien van het verweerschrift ziet de Kamer aanleiding om op te merken dat veelvuldig wordt gesteld dat het convenant moet worden gezien als een overeenkomst als bedoeld in het Burgerlijk wetboek en derhalve conform de bepalingen in het Burgerlijk wetboek kan worden opgezegd. De Kamer deelt deze mening niet. In dit kader wijst zij erop dat de WOR een bijzondere wet is ten opzichte van het Burgerlijk wetboek en dat, alhoewel dit niet expliciet in de wettelijke bepaling is opgenomen, uit de literatuur kan worden afgeleid dat is beoogd dat een convenant slechts kan worden opgezegd indien een belangrijke wijziging van omstandigheden meebrengt dat de overeenkomst naar redelijkheid en billijkheid niet meer in stand blijft. De Kamer is dan ook van oordeel dat slechts nadat is voldaan aan de hiervoor genoemde criteria, het convenant door de bestuurder kan worden opgezegd.

Het is de Kamer uit de stukken gebleken dat de bestuurder meerdere gronden heeft aangevoerd als argument om het convenant op te zeggen. De bestuurder heeft onder meer naar voren gebracht dat het adviesrecht van de ondernemingsraad ten aanzien van het investeringsplan, het jaarverslag en de meerjarenbegroting, in botsing komt met het politiek primaat. Daarnaast heeft het adviesrecht van de ondernemingsraad een veel te ruime strekking. Voorts heeft de bestuurder aangevoerd dat de (verregaande) bevoegdheid van de ondernemingsraad ten aanzien van de huisvesting van medewerkers de slagvaardigheid in de organisatie

beperkt. Ten aanzien van maatregelen niet zijnde een regeling heeft de bestuurder aangevoerd dat het veelal betrekking heeft op individuele maatregelen waarbij de ondernemingsraad een dusdanige invloed heeft dat deze de bedrijfsvoering belemmert. Voorts heeft de bestuurder aangevoerd dat het convenant de ondernemingsraad bevoegdheden toekent op het gebied van de toepassing van algemene en bijzondere arbeids- en dienstvoorwaarden. Door de bevoegdheden die de ondernemingsraad heeft ten aanzien van deze voorwaarden, komt de ondernemingsraad op het gebied van de concrete werkzaamheden van de managers. Ten aanzien van het algemene personeelsbeleid heeft de bestuurder opgemerkt dat dit besluiten betreft die in de praktijk worden genomen. Invloed van de ondernemingsraad op deze besluiten is naar het oordeel van de bestuurder niet voorstelbaar. Uit het verweer van de gronden van de bestuurder kan met name worden opgemaakt dat hij van oordeel is dat enkele bepalingen in het convenant de efficiency in de organisatie belemmeren, in strijd zijn met het politiek primaat, dan wel overbodig zijn geworden door onder meer de komst van het Sociaal Statuut. Alhoewel de commissie van oordeel is dat de onderwerpen die de bestuurder heeft genoemd mogelijk moeten worden veranderd om de organisatie flexibeler te maken en de taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad duidelijk te stellen, meent de Kamer dat het opzeggen van het convenant hiertoe niet de juiste weg is. De Kamer wijst erop dat zoals zij hiervoor reeds heeft vermeld, zeer strenge eisen zijn gesteld aan het opzeggen van een convenant door de bestuurder. Zij herhaalt hier dan ook dat alleen sprake kan zijn van het opzeggen van het convenant indien een belangrijke wijziging van omstandigheden meebrengt dat het convenant naar redelijkheid en billijkheid niet meer in stand kan blijven. De Kamer is van oordeel dat de onderwerpen die de bestuurder heeft aangehaald zeer zeker belangrijk zijn en dienen te worden besproken. De bestuurder heeft de Kamer evenwel niet ervan kunnen overtuigen dat sprake is van een recente dusdanig belangrijke wijziging van omstandigheden, dat deze ertoe leidt dat de redelijkheid en billijkheid met zich brengt dat van de bestuurder niet langer kan worden verlangd dat hij het convenant naleeft.

Ten aanzien van de bepalingen die niet alleen in het convenant zijn opgenomen, maar ook in het sociaal statuut, is de Kamer van oordeel dat de totstandkoming van het Sociaal Statuut wel kan worden aangemerkt als een recente wijziging van omstandigheden. Voorts ligt het voor de hand dat het sociaal statuut regelt welke bevoegdheden de ondernemingsraad heeft in de situaties die in het sociaal statuut zijn uitgewerkt. De Kamer merkt in dit kader op dat de komst van het Sociaal Statuut een aanzienlijke wijziging van de omstandigheden inhoudt waarbij het heelwel mogelijk is dat de naleving van het convenant ertoe leidt dat een onwerkbaar situatie ontstaat. Naar redelijkheid en billijkheid kan dan ook niet van de bestuurder worden verwacht dat hij het convenant ten aanzien van deze bepalingen naleeft.

Gezien het vorenstaande is de Kamer van oordeel dat het voor de hand had gelegen dat de bestuurder in overleg was getreden met de ondernemingsraad om te komen tot aanpassing dan wel beëindiging van het convenant. De bestuurder heeft evenwel ervoor gekozen het convenant eenzijdig op te zeggen. Zoals de Kamer hiervoor heeft overwogen ziet zij hiervoor anders dan ten aanzien van de onderwerpen die in het sociaal statuut zijn geregeld, geen grond.

Tot slot heeft de ondernemingsraad opgemerkt dat de (voormalige) bestuurder heeft nagelaten het convenant na één jaar te evalueren. De Kamer merkt in dit kader op dat niet is gebleken dat de ondernemingsraad direct na het uitblijven van



Bedrijfscommissiekamer voor  
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen, LPL.106

de evaluatie actie heeft ondernomen om alsnog het convenant te evalueren. Eerst 8 jaar na ingang (7 jaar na het evaluatiemoment) voert de ondernemingsraad aan dat het convenant niet is geëvalueerd. De Kamer is niet alleen van mening dat 7 jaar na dato erg laat is om terug te komen op een niet uitgevoerde evaluatie, maar tevens dat ook de ondernemingsraad op een dergelijke evaluatie had kunnen aandringen. Ten slotte meent de Kamer dat het 8 jarig bestaan van het convenant aantoon dat partijen zonder problemen met dit convenant hebben kunnen werken.

### Advies

De Kamer adviseert partijen te handelen conform de afspraken in het convenant, waarbij slechts ten aanzien van die bepalingen in het convenant die tevens zijn geregeld in het sociaal statuut geldt dat van de bestuurder niet kan worden verwacht dat hij naar deze bepalingen in het convenant handelt. Om het volledige convenant te kunnen opzeggen is overeenstemming tussen partijen noodzakelijk.

Gegeven het gevoel van de bestuurder, zoals dit blijkt uit het opzeggen van het convenant, dat het convenant zoals het thans luidt op zijn minst geëvalueerd zou moeten worden en het feit dat de ondernemingsraad, ook ter zitting, niet afwijzend heeft gereageerd op een evaluatie, adviseert de Bedrijfscommissie voorts een traject te starten dat zou moeten leiden tot nieuwe afspraken tussen de ondernemingsraad en de bestuurder.

Den Haag, d.d. 29 november 2005

De Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,  
namens deze,



P. Wiechmann  
Voorzitter

mr. M.P. Hofkes  
Secretaris

**Wanneer partijen ook na dit advies niet tot overeenstemming komen, kunnen zij het geschil, onder overlegging van dit advies, binnen dertig dagen na verzending daarvan, bij gemotiveerd schrijven voorleggen aan de Rechtbank, sector Kanton, (artikel 36, vierde lid, van de WOR).**