

JOR 2009/283

**Rechtbank Arnhem, sector kanton,
locatie Tiel**

15 juli 2009, HA VERZ 09-5103; LJN
BJ4325.

(Mr. Van Bavel)

Ondernemingsraad van de vereniging De
Unie te Culemborg,
verzoeker,
advocaat: dr. mr. S.F.H. Jellinghaus,
tegen
Vereniging De Unie te Culemborg,
verweerster,
advocaat: mr. R.G. Prakke.

Medezeggenschapsrecht, Reikwijdte
instemmingsrecht ex art. 27 WOR, OR
komt geen instemmingsrecht toe bij treffen
afvloeiingsregeling met individuele
werknemers, Reikwijdte specifieke
informatierecht ex art. 31d WOR (“Wet
Harrewijn”), OR komt informatierecht toe
ten aanzien van ontslagbonus van
managementteam als “groep”, In casu geen
informatierecht nu niet vaststaat dat
afvloeiingsregelingen zijn getroffen

[WOR - 27; 31d]

» **Samenvatting**

De aanleiding van de onderhavige
procedure vormt het bericht dat aan een lid
van het voormalig managementteam van
vereniging De Unie een riant vertrekbonus
wordt toegekend en dat met de andere
managementteamleden een eveneens riant
regeling is of zal worden getroffen. In
geschil is nu of De Unie op grond van
WOR gehouden is aan de OR informatie te
geven over de afvloeiingsregelingen en of
de OR instemmingsrecht heeft met
betrekking tot een besluit tot toekenning
van een afvloeiingsregeling. Niet is komen
vast te staan dat afvloeiingsregelingen zijn
getroffen. De kantonrechter wijst daarom
alle verzoeken van de OR af, maar

overweegt ten aanzien van het
instemmingsrecht (art. 27 lid 1 WOR) het
volgende.

De in art. 27 lid 1 WOR opgenomen
opsomming van instemmingsplichtige
regelingen is limitatief. De essentie is dat
het moet gaan om besluiten van het bestuur
van algemene strekking die bedoeld zijn
om ook in de toekomst toe te passen.
Daarmee vallen maatregelen ten aanzien
van individuele werknemers buiten de
reikwijdte van art. 27 lid 1 WOR. Hieruit
volgt dat voor zover al sprake zou zijn van
met de leden van het voormalig
managementteam getroffen
afvloeiingsregelingen, ten aanzien hiervan
geen instemmingsrecht bestaat in de zin
van de WOR.

Voorts stelt de kantonrechter ten aanzien
van het specifieke informatierecht (art. 31d
WOR) dat dit recht ziet op het verstrekken
van informatie over de hoogte van
inkomens per groep. De kantonrechter is
van oordeel dat het managementteam als
“groep” kan worden aangemerkt in de zin
van art. 31d WOR. Dit brengt mee dat ook
de normen die in dat verband gelden
moeten worden toegepast, met name die op
het gebied van de privacy van de betrokken
personen. Bij het verstrekken van
informatie zal in elk geval een groep van
minimaal vijf personen met ongeveer
dezelfde beloningsafspraken moeten
worden gevormd (art. 31d lid 4 WOR). Dit
betekent dat alleen informatie dient te
worden verstrekt over de financiële
effecten van de afspraken en niet over alle
details van de afspraken.

Art. 31d lid 1 WOR spreekt van
“regelingen en afspraken”. Met de
aanduiding “afspraken” is bedoeld de
bepaling een zo ruim mogelijke strekking
te geven, derhalve ook met betrekking tot
datgene wat “feitelijk” ten uitvoer wordt
gebracht. In de memorie van antwoord op
het wetsvoorstel worden “ontslagbonussen”
ook expliciet genoemd als een

beloningselement waarop de informatieplicht van art. 31d lid 1 WOR ziet. Het doel van de bepaling is bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming. Van belang is echter dat goed in het oog wordt gehouden dat de OR geen taak heeft op het gebied van arbeidsvoorwaarden van individuele personeelsleden en daarover gemaakte afspraken.

Naar het oordeel van de kantonrechter dient op grond van het voorgaande de Unie de OR zodanige informatie te verschaffen over de gemaakte afspraken met de leden van het voormalig managementteam dat de invloed van de afspraken op de financiële positie van de vereniging duidelijk wordt, zodanig dat de informatie niet is te herleiden naar individuele personen.

» Uitspraak

(...; red.)

2. De voorgeschiedenis

2.1. De Unie is een vakbond van en voor werknemers werkzaam in de industrie en dienstverlening. De Unie heeft ongeveer 97.000 leden. Bij de Unie werken thans 190 personen, verdeeld over een aantal regiokantoren en het hoofdkantoor in Culemborg. Het hoogste orgaan binnen de Unie is de Bestuursraad, waaruit het Hoofdbestuur wordt gevormd. Daaronder functioneerde tot voor kort een managementteam, dat bestond uit drie leden.

2.2. In maart 2008 heeft de Ondernemingsraad een achterbanraadpleging gehouden. De uitkomsten daarvan hebben in de organisatie een schokgolf teweeg gebracht. In verband daarmee is een zogenaamde “Commissie van Wijzen” ingesteld met de opdracht het veranderproces binnen de Unie in goede banen te leiden. Op 9 juni 2008 heeft de Ondernemingsraad het

vertrouwen opgezegd in het management. Op 12 juni 2008 heeft de Bestuursraad van de Unie het rapport van de Commissie van Wijzen van juni 2008 onderschreven en ingestemd met de conclusies en aanbevelingen. De Bestuursraad heeft vervolgens het Hoofdbestuur gemandateerd over te gaan tot uitvoering van het rapport van de Commissie van Wijzen. Op 1 augustus 2008 is de nieuwe interim directeur aangesteld. De directeur ad interim heeft een plan van aanpak opgesteld getiteld “Kiezen... en dan gas geven”. De bestuursraad heeft dit plan op 24 oktober 2008 goedgekeurd. De ondernemingsraad heeft op 18 november 2008 een negatief advies uitgebracht over het plan. De directeur ad interim is met ingang van 27 mei 2009 teruggetreden. Er is een nieuwe vaste directeur benoemd.

2.3. In het kader van de in 2.2. beschreven veranderingen is het managementteam, bestaande uit de heer [A], de heer [B] en [C], opgeheven. De Ondernemingsraad heeft de Unie verzocht hem op grond van het algemene informatierecht dan wel op grond van de Wet Harrewijn te informeren over de met de betrokken leden van het managementteam getroffen regeling. Daarnaast heeft de Ondernemingsraad de nietigheid van de getroffen regeling ingeroepen. De Unie heeft de gevraagde informatie niet gegeven en heeft daarnaast de nietigheid weersproken.

2.4. Op grond van artikel 36 lid 3 WOR is deze kwestie ter bemiddeling voorgelegd aan de Algemene Bedrijfscommissie. De Algemene Bedrijfscommissie heeft op 16 april haar advies uitgebracht. In dit advies overweegt de Algemene Bedrijfscommissie (ABC) onder meer het volgende.

De ABC heeft geen uitsluitsel gekregen over de vraag of er, en zo ja welke, afspraken omtrent afvloeiing zijn gemaakt met de voormalige drie MT-leden; de OR stelt vernomen te hebben dat dergelijke

afspraken zijn gemaakt, de bestuurder heeft tijdens de hoorzitting ontkent dat dergelijke afspraken zijn gemaakt. Voor zover er evenwel afspraken zouden zijn gemaakt met de drie voormalige MT-leden bijvoorbeeld over vervroegd pensioen of sabbatical, dienen deze afspraken in het kader van de Wet Harrewijn in de verslaglegging terug te vinden te zijn. Voor de verslaglegging zou de groep van de voormalige drie MT-leden samengevoegd moeten worden met een groep van beperkte omvang bestaande uit werknemers die een functie/enkele functies vervullen qua positie en beloningsniveau vergelijkbaar met of in de buurt van het voormalige MT, zodat in de verslaglegging het voormalig MT als groep traceerbaar is, maar de voormalige MT-leden als individu niet. Het is de niet de bedoeling van de informatieverplichting dat de beloningsgegevens herleidbaar zijn tot individuele personen (privacybescherming).

De ABC acht onvoldoende aannemelijk geworden dat sprake is van een regeling op het gebied van het ontslag- of bevorderingsbeleid als bedoeld in artikel 27, eerste lid onder e WOR terzake van de voormalige drie MT-leden.

3. Het verzoek en het verweer

3.1. De Ondernemingsraad verzoekt 1.1) te bepalen dat het besluit tot het aangaan van de afvloeiingsregelingen met de (voormalige) leden van het managementteam is genomen zonder dat de Ondernemingsraad hieraan zijn instemming heeft verleend, 1.2) te bepalen dat het besluit nietig is en 1.3) de Unie op de dragen het besluit in te trekken en de gevolgen van het besluit ongedaan te maken op straffe van een boete. En voorts 2) de Unie te veroordelen schriftelijk en volledig te informeren omtrent de inhoudelijke afspraken met de (voormalig) leden van het managementteam op straffe van een boete en 3) de Unie te veroordelen

ten aanzien van de (voormalig) leden van het managementteam te voldoen aan de verplichting op grond van artikel 31d WOR op straffe van een boete, althans een zodanige voorziening als de kantonrechter in goede justitie noodzakelijk acht.

3.2. De Unie concludeert tot afwijzing van de gedane verzoeken. Zij voert onder meer aan dat de Ondernemingsraad op grond van artikel 31d van de WOR geen recht heeft op informatie omtrent gemaakte en mogelijk nog te maken afspraken met de voormalige leden van het managementteam, zowel als groep van drie personen niet, maar ook niet per individu. Het is volgens de Unie uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de verplichtingen op grond van artikel 31d WOR resulteren in herleidbaarheid van beloningsgegevens van individuele personen. De Unie betwist dat de voormalige drie leden van het managementteam moeten worden gezien als groep in de zin van de wet. Voorts voert zij aan dat nu op grond van de speciale regeling van artikel 31 WOR, namelijk artikel 31d WOR, geen recht bestaat op informatie, het verzoek evenmin kan worden toegewezen op grond van het algemene informatierecht van artikel 31 WOR. De Unie betwist voorts dat het besluit met voormalige leden van het managementteam nadere regelingen te treffen, instemming van de Ondernemingsraad behoeft.

4. De beoordeling

4.1. De aanleiding van de onderhavige procedure vormt het bericht dat aan een lid van het voormalig managementteam een riant vertrekbonus wordt toegekend en dat met de andere managementteamleden een eveneens riant regeling is of zal worden getroffen. In geschil is nu of De Unie op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) gehouden is aan de Ondernemingsraad informatie te geven over de afvloeiingsregelingen en of de Ondernemingsraad instemmingsrecht

heeft met betrekking tot een besluit tot toekenning van een afvloeiingsregeling.

4.2. Niet is komen vast te staan dat met de voormalig leden van het managementteam afvloeiingsregelingen zijn getroffen. Nu de verzoeken van de Ondernemingsraad uitgaan van de veronderstelling dat die afspraken wel zijn gemaakt en de Ondernemingsraad bemoeilijkt wordt in de uitoefening van haar taken indien de onderhavige procedure met deze vaststelling wordt afgedaan, overweegt de kantonrechter het volgende.

4.3. Omdat de Ondernemingsraad in het verzoekschrift als eerste verzoekt een beslissing te nemen over het instemmingsrecht zal hierna allereerst op het instemmingsrecht worden ingegaan.

4.4. Artikel 27 lid 1 WOR ziet op voorgenomen besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van de in dat artikellid bedoelde regelingen. Het gaat hier om besluiten over het sociale beleid in de onderneming in de ruime zin van het woord. De in dit artikellid opgenomen opsomming van instemmingsplichtige regelingen is limitatief. De essentie is dat het moet gaan om besluiten van het bestuur van algemene strekking die bedoeld zijn om ook in de toekomst toe te passen. Daarmee vallen maatregelen ten aanzien van individuele werknemers buiten de reikwijdte van artikel 27 lid 1 WOR. Hieruit volgt dat voorzover als sprake zou zijn van met de leden van het voormalig managementteam getroffen afvloeiingsregelingen, ten aanzien hiervan geen instemmingsrecht bestaat in de zin van de WOR. Dit betekent dat de verzoeken onder 1.1, 1.2 en 1.3 (nog los van het feit dat de onderdelen 1.2 en 1.3 tegenstrijdig zijn, immers een besluit is ofwel nietig ofwel geldig en dan zal het ingetrokken moeten worden) moeten worden afgewezen.

4.5. De Ondernemingsraad grondt de verzoeken 2 en 3 primair op artikel 31 d WOR.

Ten aanzien van deze verzoeken stelt de kantonrechter het volgende voorop.

4.6. Met ingang van 1 september 2006 zijn de artikelen 31 d en 31 e aan de WOR toegevoegd. De wet waarmee dit is geschied heeft de naam Wet Harrewijn gekregen, genoemd naar de geestelijk vader van het wetsvoorstel. In deze bepalingen wordt het informatierecht van de ondernemingsraad over de hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke afspraken geregeld ten aanzien van de verschillende groepen werknemers, het bestuur van de rechtspersoon en het toezichthoudend orgaan. In artikel 31 e WOR wordt het informatierecht nog (verder) ingeperkt. Artikel 31 d WOR is namelijk niet van toepassing op eenmanszaken en bedrijven met een directeur grootaandeelhouder, omdat de wetgever heeft willen voorkomen dat de beloning voor het geïnvesteerde vermogen en het ondernemersrisico wordt verward met beloning van (top) management dat feitelijk in diensbetrekking is van de onderneming. Artikel 31 d lid 4 WOR bepaalt dat in die gevallen dat de informatie betrekking heeft op een groep werknemers die uit minder dan vijf personen bestaat, twee of meer functies samengevoegd kunnen worden, zodat een groep van ten minste vijf personen ontstaat. Deze clustering is in de wet opgenomen omdat de openbaarmaking van individuele inkomens met het oog op de privacybescherming van individuen als een te zwaar instrument werd beschouwd.

4.7. Artikel 31 d WOR ziet kortom op het verstrekken van informatie over de hoogte van inkomens per groep. De kantonrechter is van oordeel dat het managementteam als “groep” kan worden aangemerkt in de zin van artikel 31d WOR. Dit brengt mee dat ook de normen die in dat verband gelden

moeten worden toegepast, met name die op het gebied van de privacy van de betrokken personen. Bij het verstrekken van informatie zal in elk geval een groep van minimaal vijf personen met ongeveer dezelfde beloningsafspraken moeten worden gevormd. Dit betekent dat alleen informatie dient te worden verstrekt over de financiële effecten van de afspraken en niet over alle details van de afspraken. Voorzover onderdeel 2 van het verzoek betrekking heeft op de inhoud van de afspraken moet het worden afgewezen.

4.8. Artikel 31 d lid 1 WOR spreekt van “regelingen en afspraken”. Met de aanduiding “afspraken” is bedoeld de bepaling een zo ruim mogelijke strekking te geven, derhalve ook met betrekking tot datgene wat “feitelijk” ten uitvoer wordt gebracht. In de memorie van antwoord op het wetsvoorstel worden “ontslagbonussen” ook expliciet genoemd als een beloningselement waarop de informatieplicht van artikel 31 d lid 1 WOR ziet. Het doel van de bepaling is bespreking van algemene gang van zaken in de onderneming. Van belang is echter dat goed in het oog wordt gehouden dat de Ondernemingsraad geen taak heeft op het gebied van arbeidsvoorwaarden van individuele personeelsleden en daarover gemaakte afspraken.

4.9. Naar het oordeel van de kantonrechter dient op grond van het voorgaande de Unie de Ondernemingsraad zodanige informatie te verschaffen over de gemaakte afspraken met de leden van het voormalig managementteam dat de invloed van de afspraken op de financiële positie van de vereniging duidelijk wordt, zodanig dat de informatie niet is te herleiden naar individuele personen. Onderdeel 3 van het verzoek zou in het geval zou vast staan dat afspraken zijn gemaakt in deze vorm kunnen worden toegewezen. Nu dit niet vast staat zal ook dit deel van onderdeel 3 van het verzoek worden afgewezen.

4.10. Subsidiair grondt de Ondernemingsraad zich op het algemene informatierecht, neergelegd in artikel 31 WOR. Nu de specifieke regeling over het verstrekken van gegevens over het inkomen aan de Ondernemingsraad niet meebrengt dat De Unie aan de Ondernemingsraad informatie moet verstrekken, valt niet in te zien dat de Unie daartoe op grond van de algemene bepalingen wel verplicht zou zijn.

4.11. Op grond van al het voorgaande worden de door de Ondernemingsraad gedane verzoeken. Gelet op het bepaalde in artikel 22a WOR worden de proceskosten op na te melden wijze gecompenseerd.

5. De beslissing

De kantonrechter,

5.1. wijst de verzoeken af;

5.2. compenseer de proceskosten in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

» Noot

De kwestie betreft een dispuut tussen de vakbond De Unie en haar ondernemingsraad omtrent de naleving van de WOR door de ondernemer (verzoekschriftprocedure ex art. 36 WOR). De ondernemingsraad tracht informatie te verkrijgen over met de drie voormalige leden van het management team getroffen afvloeiingsregelingen. De ondernemingsraad neemt het standpunt in dat het besluit tot het aangaan van de afvloeiingsregelingen instemmingsplichtig is (art. 27 WOR). De raad beroept zich voorts op de verplichting van de ondernemer schriftelijke informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen te verstrekken (art. 31d lid 1 WOR). De zaak speelt tegen de achtergrond van

berichtgeving dat de regelingen een riant karakter zouden hebben.

Het instemmingsrecht van art. 27 WOR heeft betrekking op regelingen. Het moet gaan om besluiten van algemene strekking. De slotzin van art. 27 lid 1 WOR vult aan dat een regeling slechts een regeling is, als deze betrekking heeft op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen. Een en ander impliceert dat sprake moet zijn van herhaalde toepasbaarheid en een zekere continuïteit. Het effect van tijdelijkheid komt aan de orde in T.J. Vlot, 'Tijdelijke besluiten en de WOR', *ArbeidsRecht* 2003/3, 14.

De catalogus van instemmingsplichtige onderwerpen in art. 27 lid 1 WOR is uitputtend (HR 20 december 2002, «JOR» 2003/33 en NJ 2003/141, m.nt. Ma inzake Holland Casino). Komt de rechter tot het oordeel dat sprake is van een primaire arbeidsvoorwaarde, dan is alsnog geen sprake van instemmingsrecht, ook al vertoont (het doel van) de regeling gelijkenis met de catalogus van art. 27 lid 1 WOR. Het terrein van de primaire arbeidsvoorwaarden valt buiten het bereik van het instemmingsrecht (HR 11 februari 2000, «JAR» 2000/86 en ROR 2000/20 inzake pretverlof). Ontslagvergoedingen liggen in de secundaire sfeer (Kamerstukken I 2005/06, 28 163, D, p. 8), maar betreffen veelal slechts individuele gevallen. Het instemmingsrecht speelt pas een rol, indien het gaat om een regeling op het gebied van het ontslagbeleid (art. 27 lid 1 sub e WOR). De verwijzing naar beleid (naast de eis van een regeling van algemene strekking) legt de meetlat voor het aspect van de generieke en herhaalde toepasbaarheid extra hoog. Voor een bepaalde reorganisatie bedoelde sociaal plannen kennen een eenmalige toepassing en vormen geen beleidsaangelegenheid, ook niet als de looptijd ruim bemeten is (Ktg. Zevenbergen 19 januari 1994, «JAR» 1994/64 en Vzng. Rb. Amsterdam 28 februari 2008, «JAR» 2008/122). Een

sociaal plan dat zonder zicht op een specifieke reorganisatie voor een ruime periode wordt afgesloten, lijkt mij wel een regeling op het gebied van het ontslagbeleid. Een dergelijk sociaal plan wordt in de praktijk met vakbonden bij CAO geregeld en dat barricadeert instemmingsrecht op grond van het bepaalde in art. 27 lid 3 WOR.

Wat maakt een groep werknemers tot een groep als bedoeld in artikel 27 WOR? De WOR geeft geen definitie. Naar mijn mening wijst het aspect van de generieke en herhaalde toepasbaarheid in de richting van een zekere functionele of andersoortige coherentie. De doelgroep moet aanwijsbaar zijn. De omvang van de groep doet er niet toe. In dezelfde zin Ondernemingsraad, Artikelsgewijs Commentaar, art. 27, aantekening 4. In Pres. Rb. Amsterdam 29 januari 1988, ROR 1988/42 werd onvoldoende coherentie aangenomen tussen 55 individueel door de werkgever voor vervroegde pensionering geselecteerde werknemers van 55 jaar en ouder met als overweging dat de regeling niet openstond voor alle 55-plussers, de regeling geen algemene gelding had en ook niet bepaalde wat het toepassingsbereik was en wie er dus een beroep op kon doen.

De kantonrechter zal in de onderhavige kwestie het oordeel niet als een lastig karwei hebben ervaren. De voormalige leden van het management team kan men wel als groep aanmerken, maar er was geen sprake van een regeling van algemene strekking. Het besluit betrof specifiek drie individuele functionarissen. Een herhaalde toepassing was niet aan de orde en derhalve ook niet een algemene gelding voor een zekere periode. De kantonrechter beschouwde de regelingen als regelingen ten aanzien van individuele werknemers. Dat oordeel lijkt mij juist. De besluitvorming speelde op de man(nen) en niet op de functie(s).

Het tweede anker van de ondernemingsraad betrof de informatieplicht die sinds 1 september 2006 voortvloeit uit de artikelen 31d en 31e WOR (de Wet Harrewijn). De Wet Harrewijn beoogt de sociale dialoog in bedrijven en instellingen te versterken en streeft naar interne openheid en transparantie ten aanzien van de beloningsverhoudingen (Kamerstukken I 2005/06, 28 163, D, p. 5, zie ook M.C.T. Burgers, 'Wet Harrewijn; (hoe) werkt het in de praktijk?', *ArbeidsRecht* 2008/4, 20). Jurisprudentie omtrent de informatieplicht over de beloningsverhoudingen is een schaars goed. De regelgeving is nog van betrekkelijk recente datum. Belangrijker is dat het bereik in het wetgevingsproces aanzienlijk is beperkt. De informatieplicht geldt slechts voor ondernemingen in de zin van de WOR met ten minste honderd werkzame personen. De informatieplicht geldt voorts niet, indien de onderneming wordt gehouden door een BV, waarvan één van de bestuurders (in de zin van Boek 2 BW) of commissarissen tevens directeur-grootaandeelhouder is (artikel 31e sub a WOR). Tot slot geldt de plicht niet, indien de onderneming in stand wordt gehouden door een rechtspersoon waarop art. 2:396 of art. 2:397 BW van toepassing is. Familiebedrijven en kleine en middelgrote bedrijven (middelgroot heeft een bovengrens van 250 werknemers) vallen buiten de verplichting (vergelijk R.H. van het Kaar, 'Informatie over beloningsverhoudingen', *Sociaal Recht* 2006, p. 334-335). Daarnaast betreft het een materie die men normaal gesproken in goed overleg tussen ondernemer en ondernemingsraad moet kunnen oplossen. De Stichting van de Arbeid beval reeds in een nota van 3 januari 1990 aan dat over de precieze aard van de informatieverschaffing over de binnen de onderneming bestaande beloningsverhoudingen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad nader overleg wordt gevoerd. Die nadruk brengt partijen niet spoedig bij de rechter. De aanbeveling van de Stichting van de Arbeid

uit 1990 betekent ook dat er wat valt te zeggen voor het feit dat artikel 31d WOR niet tot in detail regelt wat er precies over tafel moet gaan.

In het wetgevingsproces is uitvoerig aan de orde geweest dat de privacy van de in de onderneming werkzame personen afdoende moest worden beschermd (vergelijk K.N. Claassens, 'Initiatiefvoorstel Wet openbaarheid topinkomens (Wet Harrewijn)', V&O 2005, p. 130-132 en R.P.J. ter Haseborg, 'Van inkomensgebouw naar glazen huis?', *Sociaal Recht* 2007, p. 13-23). De te verschaffen gegevens mochten niet herleidbaar zijn tot individuele personen. Het vierde lid van art. 31d WOR bepaalt daarom dat als de groepskwalificatie zakt beneden een aantal van vijf personen, functiegroepen zodanig kunnen worden samengevoegd dat een groep van ten minste vijf personen ontstaat. De gedachte was dat dit met name in de top van het bedrijf speelt. Vandaar dat art. 31d lid 4 WOR apart het bestuur (in de zin van Boek 2 BW) en het toezichthoudend orgaan vermeldt.

De ondernemingsraad van De Unie was zichtbaar uit op informatie die herleidbaar was tot de individuele leden van het management team. Dat strandt bij de kantonrechter direct op het privacyaspect. De rechter geeft voor toekomstig overleg nog een belangrijk richtsnoer. Niet alleen moet een groep van ten minste vijf personen worden gevormd, maar bovendien behoeft alleen informatie te worden verstrekt over de financiële effecten van de afvloeiingsregelingen en niet over alle details van de gemaakte afspraken. Ik vermoed dat de kantonrechter bedoelt dat een teveel aan details toch ongewenste herleidbaarheid geeft tot individuele werknemers. Zo bezien bevat de beschikking van de kantonrechter een duidelijke vingerwijzing dat de informatieplicht over beloningsverhoudingen inderdaad niet kan worden gebruikt voor *fishing expeditions*

naar individuele afvloeiingsregelingen
(riant of niet).

L.G. Verburg, hoogleraar recht, Arbeid en
Medezeggenschap Radboud Universiteit
Nijmegen en advocaat bij Allen & Overy te
Amsterdam