

## VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Dat gebeurt snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die dan via de website: [www.ornet.nl/vragenservice/](http://www.ornet.nl/vragenservice/). De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector ([www.caop.nl](http://www.caop.nl)).

### Ontslag bestuurder

**Wat kan de or doen als er een ontslag dreigt van een van onze bestuurders? Heeft de or hier een adviesrecht? En moet de or dan eerst volledig op de hoogte gebracht worden voordat het ontslag plaats kan vinden?**

De ondernemingsraad heeft een adviesrecht bij de voorgenomen benoeming en het voorgenomen ontslag van de WOR-bestuurder. Dit is de functionaris die (alleen dan wel samen met anderen) in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid. Het gaat in termen van de WOR om de WOR-bestuurder(s). Deze persoon/personen voert/voeren het overleg met de ondernemingsraad in de overlegvergadering. In de meeste organisaties is de directeur, directeur-bestuurder of de directie WOR-bestuurder. Het adviesrecht heeft uitsluitend betrekking op deze WOR-bestuurder. Indien het gaat om het ontslag van de ondernemer van de organisatie (statutair bestuurder), aan wie de WOR-bestuurder verantwoording aflegt, dan geldt het adviesrecht niet. Echter de or heeft altijd het recht om informatie te ontvangen over aangelegenheden die van belang zijn voor het uitoefenen van zijn functie. De ondernemingsraad kan het voorgenomen ontslag van de statutaire bestuurder in de overlegvergadering aan de orde stellen en op deze manier aan de WOR-bestuurder informatie vragen over de gevolgen die het ontslag voor de onderneming heeft. Over die gevolgen gaat dan het gesprek tussen de ondernemingsraad

en de WOR-bestuurder. Het ontslag zelf is echter geen onderwerp van gesprek; dat betreft een individuele aanpak.

*(Zie ook het artikel van Frank Schreiner op p. 30 in deze editie, red.)*

### Vertrouwenspersoon: instemmingsplicht

**Wat is de rol van de or met externe vertrouwenspersonen?**

Bedrijven zijn volgens de Arbowet verplicht om hun werknemers te beschermen tegen psychosociale belasting, en daarover beleid te voeren. Onderdeel van dat beleid kan zijn een vertrouwenspersoon aanwijzen, bij wie medewerkers klachten over ongewenst gedrag kunnen melden op het gebied van agressie en geweld, seksuele intimidatie, ongewenste intimiteiten, pesten en discriminatie. De keuze van de vertrouwenspersoon is instemmingsplichtig voor de or.

Men kan ook kiezen voor iemand van buiten het bedrijf, bijvoorbeeld bij de arbodienst. Het inhuren van een externe vertrouwenspersoon heeft zowel voor- als nadelen. Mogelijke voordelen zijn onafhankelijkheid, deskundigheid, ervaring en objectiviteit.

Mogelijke nadelen zijn de kosten en de grotere afstand tot de organisatie en de medewerkers. Voor kleine(re) organisaties is een externe vertrouwenspersoon wellicht een goede optie om onpartijdigheid en onafhankelijkheid te garanderen. De or kan een vertrouwenspersoon uitnodigen in zijn vergadering en vragen naar trends en signalen,

maar de vertrouwenspersoon mag nooit ingaan op individuele gevallen. De trends en de eventuele zorgen daarover kan de or vervolgens in de overlegvergadering met zijn bestuurder aan de orde stellen.

### **Te laat voor verkiezingen?**

Als or hebben we in ons reglement een termijn ingesteld waarin iemand zich kan aanmelden als kandidaat. Voor de komende verkiezingen zijn er voldoende kandidaten om deze door te laten gaan, maar 1 kandidaat heeft zich één dag te laat aangemeld. Mag deze persoon nog meedoen met de verkiezingen?

Het antwoord luidt dat het reglement van de or bindend is. Er is door jullie or een termijn gesteld waarbinnen kandidaten zich dienen aan te melden. Dus als een kandidatuur te laat aangemeld wordt, kan deze persoon niet meer deelnemen aan deze verkiezingen voor de or. Dat is wat jullie reglement zegt over te laat aangemelde kandidaten. Door het reglement te volgen doen jullie recht aan de verkiezingen en aan de kandidaten die op tijd hun kandidatuur hebben aangemeld.

### **De 50-grens**

Is het aantal van 50 werknemers een vast gegeven voor de instelling van een or? En hoe zit het met flexibele tijdelijke contracten?

Wanneer een organisatie 50 of meer medewerkers heeft, moet de bestuurder een or instellen. Personeel dat een jaar in dienst is kan gekozen worden (passief stemrecht), ben je een half jaar in dienst dan kan je stemmen (actief stemrecht). De aard van de arbeidsovereenkomst – tijdelijk of vast – is niet relevant, het gaat erom dat de medewerkers gedurende de genoemde perioden in de onderneming werkzaam zijn op de dag van de verkiezingen. De or kan ook een aantal zaken zelf regelen, zoals het afwijken van de eisen van actief en passief stemrecht. Hier is geen overeenstemming met de bestuurder voor nodig. De aanpassing moet wel bevorderlijk zijn voor de goede toepassing van de Wet op de Ondernemingsraden. Tot slot kan de bestuurder ook met minder dan 50 werknemers een or instellen. Hij moet dit dan aangeven aan de commissie. De or heeft dan wel alle wettelijke rechten.

### **Ook een vraag?**

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op [onmet.nl](http://onmet.nl) (klik op rubriek Vragenservice). Hier vind je ook nog andere or-gerelateerde vragen en antwoorden.



column

MARIËTTE HAMER  
VOORZITTER SER  
VANUIT AMG DENKTANK  
VOORDRACHTSCOMMISSARISSEN

## Diversiteit aan de top

Mijn hele werkzame leven zet ik me in voor diversiteit, van het bevorderen van de positie van de werkende vrouw tot aandacht vragen voor betere kansen voor mensen met een migrantenachtergrond. Daarom ligt het komende SER-advies *Diversiteit in de top van het bedrijfsleven* mij na aan het hart. Het richt zich op genderdiversiteit én culturele diversiteit. Ondanks de toegenomen aandacht is de voortgang beperkt. Vrouwen zijn nog altijd ondervertegenwoordigd in de top van organisaties. Het streefcijfer van 30 procent halen we bij lange na niet. En bij culturele diversiteit liggen de cijfers nog veel lager. In onze samenleving speelt het probleem van twee gescheiden kolommen. Een van mensen met een succesvol en breed netwerk, waar je vooruitkomt. En een met weinig perspectief en een smal netwerk, waar het lastig is je te ontwikkelen. Dit is een versimpeling van de werkelijkheid, maar illustreert wel de hardnekkigheid van de scheidslijnen in ons land. Die scheidslijn betreft de herkomst van mensen, de scheiding tussen rijk en arm, laag- en hoogopgeleid, Randstad en platteland. Het wordt tijd dat er weer verbinding komt tussen deze kolommen. Een samenleving waarin mensen met elkaar verbonden zijn is van maatschappelijk én bedrijfseconomisch belang. Laten we stimuleren dat mensen met verschillende achtergronden een positie in de top willen bekleden. En het moet gewoon worden dat zittende topbestuurders ruimte maken voor deze potentiële bestuurders. Ook de Alliantie Medezeggenschap en Governance (AMG) zet zich hiervoor in vanuit het debat tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap. Or-leden kunnen belangrijk bijdragen aan dit proces. Via het adviesrecht bij de benoeming van de bestuurder, en het recht om kandidaten voor de raad van commissarissen / toezichthouders voor te dragen. Houd daarbij rekening met de wettelijke bepaling van evenredige verdeling van zetels (minimaal 30% vrouw). Neem daarbij ook de culturele en andere achtergronden mee en we zijn goed op weg naar meer diversiteit aan de top.