

## 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)).

### **Functiegebouw**

Onze organisatie is in verandering. De or vraagt al sinds februari om een formatieoverzicht op functieniveau, om eventuele veranderingen in het functiegebouw te kunnen volgen. De bestuurder wil alleen het aantal fte per locatie verstrekken. Is dit correct volgens de WOR?

De ondernemer moet, op grond van artikel 31b WOR, de or eenmaal per jaar een overzicht geven van de aantallen werknemers in de organisatie, uitgesplitst naar bedrijfsonderdeel, functiegroep, leeftijd en geslacht. Deze informatie moet verstrekt worden in het kader van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming (artikel 24-overleg), zonder dat de or daarom hoeft te vragen. Daarnaast geldt dat de ondernemer verplicht is de or de informatie te verstrekken die de or voor het vervullen van zijn functie redelijkerwijs nodig heeft. Dat kan zijn voor het bespreken van zaken in het overleg of voor de beantwoording van een advies- of instemmingsaanvraag.

### **Buitenlandse moeder**

Wij zijn de or van een Nederlands bedrijf en zijn onderdeel van een buitenlandse holding. Het is mogelijk dat er in de toekomst een overname van een ander Nederlands bedrijf plaatsvindt, door deze holding. Welke rechten hebben wij als or?

Voor een Nederlandse onderneming met een buitenlands moederbedrijf geldt de Nederlandse wetgeving, dus ook de WOR. Het moederbedrijf dat beslissingen neemt met

gevolgen voor een Nederlandse dochter, wordt als mede-ondernemer beschouwd, en moet, rechtstreeks of via de Nederlandse bestuurder, de or om advies vragen. Het moet dan wel gaan om voorgenomen besluiten die normaal gesproken ook onder het adviesrecht vallen, zoals fusie, overname, samenwerking, uitbreiding/afstoten van werkzaamheden, kortom alles wat vermeld staat in artikel 25.1. Het overnemen van een Nederlandse onderneming en deze in de holdingstructuur onder jullie onderneming plaatsen, lijkt hier ook onder te vallen.

Adviesrecht is voor jullie niet van toepassing als het gaat om andere ondernemingen in Nederland die onderdeel worden van de holding, zolang dat geen gevolgen heeft voor jullie onderneming. Maar wordt er verwacht dat er samengewerkt wordt of vindt er uitwisseling van personeel plaats, dan is daarover wel weer advies nodig. Mocht een onderneming in de holding fuseren met jullie onderneming, dan is het adviesrecht zeker van toepassing.

### **Status ambtelijk secretaris**

Kan een ambtelijk secretaris (volwaardig) lid zijn van het Dagelijks Bestuur (DB) van de or?

Een aantal zaken voor deze functie is in de WOR vastgelegd: de ambtelijk secretaris heeft geheimhoudingsplicht (art. 20), geen stemrecht in vergaderingen en dezelfde rechten en faciliteiten als de or-leden (resp. art. 21 en 17). Daarnaast is het inderdaad aan te bevelen om de positie en taak van deze functie ook op te nemen in het or-reglement, om onduidelijkheden te voorkomen. Uiteraard is de ambtelijk secretaris geen lid van de or dan wel het DB, maar ondersteunt deze. Ook kan de ambtelijk secretaris

## OR Workshopdag

Wat wil jij als or-lid dit jaar bereiken? Welke competentie(s) wil jij ontwikkelen? Waar krijgt de or de komende tijd mee te maken? En welke speerpunten heeft de or zelf? Tijdens de OR Workshopdag kies je zelf met welke thema's je aan de slag gaat en waarop jij je verder wilt ontwikkelen. OR Workshopdag, 28 november 2019 in Utrecht  
<https://workshopdag.ornet.nl/>

gevraagd en ongevraagd advies geven aan zowel or als DB. Uiteraard hang veel af van de invulling van de functie en de samenwerking, of deze adviezen geaccepteerd worden.

### Getekend

**De bestuurder ondertekende altijd het verslag van de overlegvergadering en stemde daarmee met het verslag in. Dit jaar wil hij dat niet meer doen. Verandert er iets aan de status van de verslagen?**

Het ondertekenen van het verslag is niet geregeld bij de Wet op de ondernemingsraden. Jullie hebben dat in jullie eigen werkwijze altijd als gebruikelijk beschouwd. Belangrijk is wel dat in de eerste daaropvolgende vergadering het verslag wordt vastgesteld met eventuele aanvullende tekstuele en of inhoudelijke opmerkingen. Deelnemers moeten het erover eens zijn dat dit een goede weergave is van wat is besproken en afgesproken op de vergadering. Je doet dit door de vaststelling van het verslag als vast punt op de agenda op te nemen.

### Advies bij selectie

**Is een bestuurder verplicht ons mee te nemen in de selectieprocedure bij de benoeming van belangrijke functies zoals een nieuw lid van de raad van toezicht of een manager?**

De ondernemingsraad heeft uitsluitend een wettelijk adviesrecht bij de benoeming en het ontslag van de WOR-bestuurder: de functionaris die het overleg met de or voert namens de ondernemer. Dat ligt anders bij het aanstellen van een nieuwe preventiemedewerker: hierop heeft de or instemmingsrecht.

Ten aanzien van andere benoemingen kent de WOR geen bevoegdheden aan de ondernemingsraad toe. In de praktijk komt het wel voor dat de or een rol krijgt toebedeeld in de sollicitatieprocedure van belangrijke functionarissen. Dit berust dan echter op afspraken tussen de WOR-bestuurder en de or, of het vloeit voort uit interne regelingen.

## Ook een vraag?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ornet.nl (klik op rubriek Vragenservice). Hier vind je ook nog andere or-gerelateerde vragen en antwoorden.



column

KOEN ZONNEVELD  
ARBO-ADVIES, OR-TRAINING  
BREINVOORKEUREN

## Overgang

De arbeidersbeweging in Nederland heeft met het pensioenakkoord een historische nederlaag geleden en is nog weer verder verzwakt. Iedereen zal definitief veel langer moeten doorwerken. Dat gaat zeker grote problemen geven, niet alleen voor mannen maar zeker ook voor vrouwen. Het is al zo dat er een probleem is op het werk waar tot nu toe niet veel aandacht voor is: de overgang. Behalve dan misschien om er grappen over te maken. Er is op het werk nauwelijks bewustzijn dat het hier om een groot probleem gaat. Vrouwen in de overgang (gemiddeld vanaf 51 jaar) herkennen de klachten niet altijd bij zichzelf en de klachten worden nogal eens verward met stress, burn-out of depressie. Het gaat om problemen in de emotie- en temperatuur-regulatie, slaapproblemen, diverse fysieke problemen, vergeetachtigheid, concentratieproblemen. Gemiddeld duurt de overgang 5 tot 10 jaar, maar hij kan ook veel langer aanhouden. Er is weinig onderzoek naar. Een groot onderzoek in de VS concludeerde dat de overgang geld kost door een hoger ziekteverzuim. In Nederland wordt de oorzaak 'overgang' niet geregistreerd maar je kunt op je vingers natellen dat nogal wat verzuim of 'verlof' met de overgang te maken heeft. Dus, samen met het verplichte langer doorwerken, alle redenen om maatregelen te nemen. Toen ik arbo-coördinator was in een grote zorginstelling, stelde ik voor om een overgangs-spreekuur in te stellen, gegeven door een overgangsconsulente. We hadden al een spreekuur fysieke belasting van een bedrijfsfysiotherapeut (een keer per zes weken op een van de drie locaties, dus elke twee weken was er een dag spreekuur). Omdat er toen weer eens een reorganisatie kwam is het overgangs-spreekuur er niet van gekomen, maar het lijkt mij nog steeds een goed idee. Ik roep or's op gebruik te maken van het initiatiefrecht (WOR 23 lid 3) en zo'n voorstel te doen.

*(Meer over dit onderwerp? Zie het artikel van Angelique van de Zijden 'Or en de overgang' op [ornet.nl](https://ornet.nl), red.)*