

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/. De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en diensten-centrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector (www.caop.nl).

Stand-in bestuurder

Onze bestuurder heeft aangegeven dat zij de P&O-manager als haar contactpersoon wil gebruiken. Dit betekent dat wij in plaats van met de bestuurder, nu per e-mail of telefonisch met de P&O-manager moeten communiceren. De P&O-manager is ook altijd bij de informele en formele vergaderingen aanwezig. Mag dit?

Dat de P&O-manager (of hoofd HR) deelneemt aan overlegvergaderingen van de or en bestuurder, komt in veel ondernemingen voor. De P&O-manager zit daar dan om als deskundige de bestuurder bij te staan. Gezien de zaken die meestal tijdens het overleg aan de orde komen en hun personele consequenties, is dat een begrijpelijke keus. Het is toegestaan en ook de ondernemingsraad heeft het recht deskundigen mee te nemen naar de overlegvergadering, mits je dat vooraf meldt.

De bestuurder blijft echter altijd de formele overlegpartner van de or. Conform artikel 23.5 WOR kan de bestuurder incidenteel zijn rol als WOR-bestuurder formeel delegeren aan een ander, bijvoorbeeld de P&O-manager. De P&O-manager treedt dan op als 'bestuurder' in de zin van de WOR (artikel 1, lid 1, sub e.), met alle bevoegdheden die daarbij horen. Is dit laatste niet aan de orde, dan blijft de bestuurder de overlegpartner van de or en kan zij dit niet zomaar delegeren aan de P&O-manager.

Geheimhouding

Wij hebben als or geheimhouding opgelegd

gekregen voor onbepaalde tijd bij het begin van de vergadering. Vervolgens zijn we ingelicht over een nieuw adviesplichtig beleid van de directie. Kan dit zomaar?

Geheimhouding moet voldoen aan drie zaken:

- Tegenover wie geheim?
- Hoelang geheim?
- Wat precies wel en niet geheim?

Dat is anders dan onbepaald geheimhouding opleggen. Het beste is hierover opnieuw met de bestuurder in gesprek te gaan. Wil de bestuurder hier ondanks jouw verzoek niet in meegaan, en de voorwaarden van de adviesaanvraag blijven ongewijzigd, dan kun je ervoor kiezen dit mee te nemen in je advies. Door aan te geven dat het opheffen van de huidige geheimhouding een voorwaarde is om goed te kunnen adviseren en dat het een 'nee' wordt als dit niet verandert.

Bij belangrijke adviesaanvragen draagt het raadplegen van de achterban bij aan de kwaliteit van het advies van de or. De SER adviseert bestuurders ook terughoudend te zijn met geheimhouding. Duur en omvang van de geheimhoudingsplicht dienen proportioneel te zijn.

Onduidelijk adviestraject

De or heeft een adviesaanvraag ontvangen waarin een reorganisatie wordt aangekondigd waarbij arbeidsplaatsen verdwijnen. Kan het zijn dat er al maatregelen genomen worden, zoals het niet meer opvullen van een vacature, voordat de or een advies heeft

gegeven?

Bij adviesrecht gaat het om voorgenomen beleid. Er mag formeel nog niets in gang gezet worden voordat de or zijn adviesrol op zich heeft kunnen nemen en een advies gegeven heeft. Tegelijk is het niet onlogisch dat de bestuurder even wacht met het aannemen van nieuwe medewerkers, omdat er toch een bezuinigingsronde aankomt. Een belangrijke inkrimping van werkzaamheden is adviesplichtig. In dat kader moet de aanpassing van vacaturestellingen meegenomen worden in dat advies. Gaat het om het formeel aanpassen van het vacaturebeleid als deel van het aanpassen van het aanstellingsbeleid, dan hebben we te maken met instemmingsrecht voor de or.

Mijn advies is je zorg te bespreken met de bestuurder. Vertel dat bij beleid dat advies- of instemmingsplichtig is, de vrijheid van de bestuurder beperkt is om zaken vroegtijdig aan te passen zonder overleg met de or. Extra overleg met de or, vanwege het snel moeten acteren in deze coronatijd, is altijd mogelijk.

Soms spreken or's en bestuurder een convenant af ofwel een ondernemingsovereenkomst, hoe met een onduidelijk adviestraject om te gaan. Bijvoorbeeld door een advies op hoofdlijnen af te spreken met deeladviezen of instemmingsmomenten die naderhand worden uitgewerkt.

Hoeveel leden minimaal?

Door reorganisaties blijven er maar een aantal or-leden over. De belangstelling is gering voor nieuwe kandidaten. Bestaat er ook een minimumaantal or-leden voor voortzetting?

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt in artikel 6 uit hoeveel leden de or dient te bestaan. Het kan natuurlijk gebeuren dat er vacatures zijn na de gehouden verkiezingen. De or moet zich dan inspannen om deze vacatures te vervullen. De or dient ook te beschikken over een reglement waarin zijn werkwijze staat. Daarin staat omschreven hoeveel leden aanwezig moeten zijn om een rechtsgeldige vergadering te houden. Van het aantal leden dient tenminste het quorum aanwezig te zijn. Indien het aantal leden daalt en niet meer het vereiste quorum kan worden behaald, kan de or geen rechtsgeldige besluiten nemen. Is de bemensing van de or gedaald tot onder het quorum dan spreken we van een romp-or. De leden hebben nog maar één verplichting en dat is ervoor zorgen dat de or weer op sterkte komt. Deze romp-or mag niet 1 op 1 fungeren als or. Als de overgebleven leden aftreden, komt de verplichting voor het instellen en vullen van de or weer bij de directeur/bestuurder te liggen. Tegelijk zou dit samen kunnen gaan met de onderzoeksvraag hoe het komt dat er geen interesse is voor de medezeggenschap.

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

JOOST VAN MIERLO
DE VOORT ADVOCATEN |
MEDIATORS

Zeventig jaar!

In alle hectiek rondom corona is het jullie (en eerlijk gezegd ook mij) wellicht ontschoten dat een goede bekende afgelopen mei 70 jaar is geworden: de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De Wet is in 1950 ingevoerd, in een periode vlak na de Tweede Wereldoorlog, waarin het saamhorigheidsgevoel sterk was. Nadat eerder de sociaaldemocraten en een enkele verlichte ondernemer al pleitten voor medezeggenschap van werknemers in de onderneming waar zij werkzaam waren, waren de geesten na vijf bittere jaren van onderdrukking in bredere zin rijp om daar vorm aan te geven. Gezamenlijk de schouders gaan zetten onder de wederopbouw van Nederland, dat was het motto. En daarin pasten evenwichtiger verhoudingen binnen de ondernemingen, met een in de wet verankerde rol voor de werknemers.

De inmiddels 70-jarige heeft in de loop der jaren de nodige ingrepen ondergaan. Zo maakt de bestuurder sinds 1979 geen deel meer uit van de ondernemingsraad, en werd de raad een zelfstandig orgaan met gekozen leden. Voor het overleg met de bestuurder werd de overlegvergadering in het leven geroepen. In datzelfde jaar werden de bevoegdheden van de ondernemingsraad aanzienlijk uitgebreid. Dat betrof onder meer het aantal besluiten waarover advies gevraagd moest worden, maar ook het vervallen van de bepaling dat géén advies gevraagd hoefde te worden als zwaarwichtige redenen zich daartegen verzetten. Een belangrijke wijziging betrof ook de invoering van de Wet bij de overheid in 1995. Nadien is de WOR nog een aantal keren veranderd, maar fundamentele inhoudelijke wijzigingen zijn uitgebleven.

Dat roept de vraag op of het misschien tijd is voor een 'update', zoals we dat ook regelmatig plegen te doen op laptops en op mobiele telefoons. Onderwerpen? Om er maar eens twee te noemen: beïnvloeding van beleid, en besluitvorming in concernverband waar de ondernemingsraad op lager niveau zich mee geconfronteerd ziet. Het lijkt mij een uitdaging daar iets mee te doen voor onze oude vriend 75 jaar wordt.