

## VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die via: [www.or.net.nl/vragenservice/](http://www.or.net.nl/vragenservice/). De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP biedt trainingen voor betekenisvolle medezeggenschap: optimale samenwerking tussen ondernemingsraad, directie en medewerkers; en ambtelijke ondersteuning voor ondernemingsraden (<https://www.caop.nl/diensten/opleidingen>).

### **Groepsondernemingsraad, ja of nee** Onze organisatie kent in Nederland enkele bv's en een moederbedrijf in het buitenland. Moeten wij als or's in Nederland samenwerken?

Artikel 33 lid 2 WOR biedt wettelijke context. Hierin is bepaald dat de ondernemer een groepsondernemingsraad moet instellen als dit bevorderlijk is voor de goede toepassing van de wet. Dat is dus een overkoepelend medezeggenschapsorgaan bovenop de bestaande or's, dat – voor zover het aangelegenheden van gemeenschappelijk belang betreft – de rol van de ondernemingsraden overneemt.

Het criterium dat 'een groepsondernemingsraad ingesteld moet worden als dit bevorderlijk is voor de goede toepassing van de wet', kan door de rechter echter wel concreter gemaakt worden. Dat doet de rechter door de vraag te stellen of er bij de ondernemingen die mogelijk als groep zijn aan te merken, in enige mate sprake is van een gezamenlijk beleid op financieel, operationeel en personeelsgebied. Overigens ligt de verplichting om een groepsondernemingsraad in te stellen bij de ondernemer. Als de leden van de medezeggenschap er niets voor voelen, hoeven zij hier dus niet op aan te dringen. Andere belanghebbenden (bijvoorbeeld andere medewerkers) zouden dit dan wel alsnog kunnen doen. En als de ondernemer goede argumenten zou hebben waarom het instellen van een groepsondernemingsraad de juiste toepassing van de WOR ten goede zou komen, kunnen de leden van de medezeggenschap het ook niet tegenhouden. Hoogstens kunnen zij

hierover op grond van artikel 36 WOR een procedure bij de kantonrechter aanspannen. Maar als de ondernemer kan beargumenteren waarom die een groepsondernemingsraad in de rede vindt liggen, zal de rechter dit meestal goedkeuren.

### **Investering, advies?**

**Ons bedrijf gaat een machine ombouwen. Het gaat om een investering van enkele honderdduizenden euro's. Moet hier advies over worden gevraagd aan de or? Onze bestuurder zegt van niet.**

Of een investering adviesplichtig is, hangt af van het belang van de investering. De vraag is of het een alledaagse of juist bijzondere investering betreft, en wat de eventuele gevolgen voor het personeel zijn.

Een mogelijk aanpak kan zijn om zo veel mogelijk informatie op te vragen bij jullie bestuurder, en daarbij ook naar onderbouwing te vragen waarom de bestuurder beweert of er al dan niet personele gevolgen zijn. Vraag door of bijvoorbeeld medewerkers worden herplaatst, of vraag naar de eventuele impact van het voornemen op de werktijden. Maar ook consequenties voor andere, niet direct betrokken werknemers zijn voor jullie van belang om het grotere plaatje te kunnen overzien.

Mocht je geen formeel adviesrecht hebben, dan staat het je als or altijd vrij om een ongevraagd advies te geven. Een extra criterium voor adviesrecht kan de hoogte van een bedrag zijn. Via een ondernemingsovereenkomst kunnen jullie hier afspraken over maken.

## Vertrouwelijk

Het is lastig om een leidinggevende in een verslag van de overlegvergadering (OV) anoniem weer te geven. Ook het noemen van alleen de functie kan herleidbaar zijn. Hoe hiermee om te gaan?

Herkenbaarheid van een besproken persoon in het OV-verslag kun je tegengaan door de onderdelen van de agenda over *personen* uit de organisatie, in de OV *vertrouwelijk* te bespreken. Daarbij kunnen delen van het verslag als vertrouwelijk worden behandeld en dus niet openbaar worden gemaakt. Daarbij kan een beroep worden gedaan op en afspraken worden gemaakt in het kader van artikel 20 WOR (geheimhouding). Het is wel belangrijk om als or helderheid te vragen hoe lang de geheimhouding geldt.

## Interim

Wij krijgen een tijdelijke bestuurder en er is ons verteld dat bij het hiertoe genomen besluit geen adviesrecht is voor de or. Klopt dat?

Volgens artikel 30 van de WOR is de instelling van interim-bestuurders ook adviesplichtig voor de or. Gespreks-onderdelen bij het advies kunnen zijn:

- Wordt het functieprofiel van de bestuurder aangehouden dat in jullie organisatie vastgesteld is?
- Wat is de aanpak van de kandidaat voor het komende jaar?

Blijft men weigeren om advies te vragen, dan kun je contact opnemen met de bedrijfscommissie die bij jullie sector hoort. Deze kan ook bemiddelen bij geschillen, advies geven en zo nodig gevraagd worden om een bindende uitspraak.

## Petten in de or

Mogen managers deel uitmaken van de or?

De bestuurder met de hoogste zeggenschap, oftewel de WOR-bestuurder, is de enige die niet in de or mee kan doen. De overige leidinggevendenden mogen dat in principe wel. Het is wel verstandig om goede afspraken te maken, want managers sturen medewerkers aan en hebben dus ook een pettenprobleem. Je kan jezelf als or-lid moeilijk controleren over het beleid dat je zelf hebt gemaakt. Wellicht zijn hier goede afspraken over te maken. Bijvoorbeeld dat de leidinggevende niet meedoet aan het behandelen van het punt bij zaken die in de buurt komen van het eigen mandaat. De WOR geeft dus mogelijkheden, maar met het oog op integriteit is het belangrijk om heel goede afspraken te maken om petten te kunnen blijven scheiden.

## Ook een vraag?

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



column

TINEKE VISSER  
TIENOPLEIDINGEN.NL

# Nietigheid?

De ondernemingsraad was weliswaar betrokken bij de opzet van een Risico-Inventarisatie en –Evaluatie-onderzoek, maar kreeg het plan van aanpak niet ter instemming voorgelegd. Het hoofd bedrijfsvoering was al begonnen met de uitvoering ervan.

Bij instemmingsplichtige zaken kun je dan de nietigheid inroepen. Hierover was de or verdeeld: wat doet dat met de relatie? Maar je wil ook niet keer op keer als ondernemingsraad gepasseerd worden.

De bestuurder werd vooral verweten erg doelgericht te zijn. Hij moest een fors tekort wegwerken, maar deed dit volgens de or ten koste van het personeel. Vacatures en gaten in de bezetting worden niet opgevuld. Wat weer leidt tot hogere uitval bij de collega's die extra diensten moeten draaien.

Een or-lid merkte op dat de or en de bestuurder in negatieve vicieuze spiraal zaten. De or vindt dat hij te weinig informatie krijgt. En als hij informatie ontvangt dan heeft hij er veel vragen over, wat maakt dat de bestuurder weer minder informatie deelt. Hoe kom je daaruit? Het idee dat het dagelijks bestuur dit bespreekbaar zou maken met de bestuurder, riep weerstand op bij de collega or-leden: dat zou rieken naar achterkamertjespolitiek.

In zes jaar tijd waren er tien verschillende bestuurders geweest. De huidige bestuurder was met lof ontvangen maar leek nu toch al met één been buiten te staan: hij wilde nog maximaal twee jaar voor deze organisatie werken. Het rommelt er al jaren en dat heeft zijn weerslag op het personeel: mensen zijn ontevreden, voelen zich niet gehoord en veel gedoe is niet opgelost.

De VGWM-commissie formuleert drie punten om de organisatie weer 'gezond' te krijgen: aanpak van het ziekteverzuim, regelmatig contact met de Arbo-deskundigen (zoals preventiemedewerker en bedrijfsarts), en toezien op de uitvoering van aanbevelingen uit de RI&E. Ook is besloten eerst te luisteren naar *waarom* de bestuurder het plan van aanpak niet ter instemming heeft voorgelegd aan de or. Mocht de bestuurder dan het besluit niet intrekken, dan kan de or alsnog de nietigheid inroepen.