

VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die via: www.ornet.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>).

Adviesplicht: wat is 'belangrijk'?

Een team wordt anders ingericht. Voorheen werd dit team aangestuurd door twee managers. Nu is er een tijdelijk manager die een plan gaat maken voor een andere inrichting. Is dit adviesplichtig?

Het adviesrecht van de ondernemingsraad heeft alleen betrekking op belangrijke, voorgenomen besluiten. In de Wor schrijft de wetgever dat het daarbij gaat om wat voor de onderneming niet alledaags is. Bij het beantwoorden van de vraag of een voorgenomen besluit belangrijk is, spelen een aantal factoren een rol. Zoals: het gewicht van het besluit, de aard en de omvang van de activiteiten van de onderneming en het aantal werknemers voor wie het besluit niet-verwaarloosbare gevolgen heeft. Er hangt overigens veel af van de omstandigheden van het geval, waarbij ook niet alle factoren aanwezig hoeven te zijn.

Artikel 25 eerste lid Wor noemt onder e de belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming. In het algemeen geldt dat de Ondernemingskamer wijzigingen in de organisatie van de ondernemer betrekkelijk snel onder e begrijpt, tenzij ze van korte duur zijn en als noodvoorziening zijn bedoeld. Gezien de lijn van de jurisprudentie is het voorgenomen besluit in jullie geval waarschijnlijk adviesplichtig.

In Nederland?

Moeten alle leden van de or woonachtig zijn in Nederland?

Om voor lidmaatschap van de or in aanmerking te komen is in de Wet op de Ondernemingsraden slechts bepaald dat iemand een 'in de onderneming werkzame persoon' moet zijn. In de wet staat dus niet dat deze personen dit vanuit Nederland moeten doen of dat zij daar woonachtig moeten zijn.

In het reglement van de ondernemingsraad kunnen overigens wel afspraken zijn gemaakt over de wijze van vergaderen van de or. Bijvoorbeeld dat er alleen fysiek vergaderd wordt of dat over bepaalde onderwerpen slechts fysiek vergaderd wordt. Het is voor te stellen dat dit de praktische invulling van het or-lidmaatschap uit een ver buitenland wel heel moeilijk maakt, zo niet onmogelijk. Hoewel digitaal vergaderen tegenwoordig in het algemeen vrij gangbaar is geworden, is er helaas nog geen rechtspraak over de houdbaarheid van dergelijke afspraken. Overigens zou de rechter, bij deelname aan vergaderingen vanuit bepaalde verre buitenlanden, mogelijk zwaar meewegen dat hier risico's op het gebied van informatieveiligheid aan zouden kunnen kleven.

Instemming op onderdelen

Mag een werkgever over een aangepaste regeling alleen instemming vragen voor de gewijzigde onderdelen, bijvoorbeeld een aangepaste paragraaf?

De gewijzigde onderdelen in een instemmingsaanvraag zijn instemmingsplichtig als die in het rijtje instemmingsplichtige onderdelen voorkomen in de Wor. Voor zover het document ongewijzigd blijft, hoeft het niet

opnieuw ter instemming te worden voorgelegd, want hier is als het goed is al instemming op verkregen.

Gedragcode: instemming vereist
Mag een moederbedrijf buiten Europa aan een dochterbedrijf in Nederland verplichtingen opleggen (met mogelijkheid van disciplinaire maatregelen) via een *Acceptable Use Policy*? Oftewel: veiligheidsregels maken over onder andere het internetgebruik en mailverkeer.

De or heeft instemmingsrecht op een gedragscode of in jullie geval een *Acceptable Use Policy*. Het gaat namelijk om een regeling die hoogstwaarschijnlijk raakt aan één of meer van de volgende onderwerpen uit artikel 27 lid 1 *Wv*: 'het verwerken van, alsmede de bescherming van, de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen'. Daarnaast zou het ook gezien kunnen worden als een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling (artikel 27 lid 1 sub l: 'waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen').

Ook al werken jullie bij een bedrijf met een buitenlandse moeder, toch dient jullie lokale bestuurder een gedragscode of *Acceptable Use Policy* aan de ondernemingsraad voor te leggen ter instemming. Daarbij moeten ook de sancties duidelijk uitgelegd zijn én wanneer daar sprake van is (hoe vaak).

Nieuwe medewerkers moeten bij hun aanstelling geïnformeerd worden over de *Acceptable Use Policy*. Maar ook bij het wijzigen dienen de werknemers een gedragscode ter ontvangst te tekenen, en heeft de werkgever de verplichting om het onder de aandacht te brengen bij medewerkers via werkoverleg en training. De werknemer moet weten waar het te vinden is én dient zich bewust te zijn waar de regels uit bestaan.

De lokale bestuurder kan bij de motivering van het invoeren van de *Acceptable Use Policy* niet volstaan met het verwijzen naar de wens van het buitenlandse moederbedrijf. De ondernemer moet op grond van de wet een afwezig maken, waarin de belangen van de eigen onderneming en het personeel meewegen.

Ook een vraag?

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



column

ANDRÉ VAN DEIJK
OR CONSULTANCY

Stokpaarden

Al mijn stokpaardjes zijn de afgelopen tijd in hoog tempo voorbij gegaloppeerd. Van graaiende private equity-aandeelhouders, die gezonde bedrijven ruïneren met godslasterlijke incompany-leningen, tot aan hevige gevechten over informatie met bestuurders en advocaten. En van gesjoemel met uitwisselbaarheid van functies en afspiegeling, tot het onheus vermijden van or-betrokkenheid.

De gewetensvraag die zich opdringt is of ik moet aangaan dat de mores in de maatschappij is veranderd en dat wetten en regels achterhaald zijn door een nieuwe werkelijkheid. Of dat ik met de wet als een bomgordel, moet blijven dreigen om de boel op te blazen. Niet de leukste rol om te vervullen.

Ook stokpaarden zijn kuddedieren. Mijn stokpaard der stokpaarden is dat we van principes als basis om de maatschappij te regelen zijn overgestapt naar belangen, en dat de mensheid daarvan in de war raakt. Ik hou van mijn opperste stokpaard.

Het probleem waar ik tegenaan loop is dat op papier de huidige werkelijkheid heel logisch lijkt, maar dat mijn echte werkelijkheid over mensen gaat. Op papier kan ik verklaren dat bedrijven veranderen in winstmachines voor hun aandeelhouders. Maar mijn principe is dat bedrijven een maatschappelijke activiteit zijn en een gemeenschap van belanghebbenden. Geen pinautomat voor aandeelhouders, maar een activiteit van mensen.

Het tweede probleem waar ik tegenaan loop, is dat onze wetgeving gebaseerd is op andere tijden toen dat nog waar was. Bijvoorbeeld: reorganisaties (ze zijn er weer!) worden de laatste tijd nogal eens vormgegeven door lager management boventalligheid bij elkaar te laten sprokkelen op hun afdeling. Dat lijstje past niet in het afspiegelingsbeginsel dat nog steeds geldig is. Dat gaat over het rechtvaardig en objectief verdelen van de pijn.

Alles overziend hou ik me nog maar even vast aan de wet. Ook al word ik op mijn oude dag een Don Quichote op mijn stokpaard Rocinante.