

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>).

Or-lid als preventiemedewerker?

Kun je als or-lid ook preventiemedewerker zijn?

Kort gezegd bestaat er geen wettelijk beletsel om deze rol bij een or-medewerker neer te leggen. De preventiemedewerker hoort echter op een onafhankelijke manier advies te kunnen geven. Daarbij kan het ingewikkeld zijn als hij of zij deel uitmaakt van de or (die vervolgens advies- of instemmingsrecht over de besluitvorming heeft). De onderlinge verhoudingen tussen bestuurder, preventiemedewerker en de (overige leden van) de or kunnen hierdoor onder druk komen te staan. Het is daarom verstandig hier bij stil te staan en heldere afspraken hierover te maken, als er inderdaad voor wordt gekozen deze rol bij een or-lid te beleggen. Zo zou de preventiemedewerker zich kunnen onthouden van het stemmen over onderwerpen waarmee diegene zich in het voortraject heeft beziggehouden.

Gelijkwaardig of leidinggevende

Is de voorzitter functioneel leidinggevende van de overige or-leden? Oftewel, wie praat met een or-lid als er iets niet goed gaat?

Formeel is de voorzitter niet de functioneel leidinggevende van de or. Formeel gezien is de rol van de or-voorzitter alleen om de or te vertegenwoordigen bij rechtsgedingen, en de vergadering voor te zitten (en wisselend de OV). Hoewel de or-voorzitter ook de rol van voorzitter in een vergadering kan delegeren aan een ander or-lid. Verder heeft de or-voorzitter geen hiërarchische rol. Alle leden

zijn gelijkwaardig. Wel zie je vaak dat de voorzitter het op zich neemt om het proces binnen de or te begeleiden. In opleidingen wordt dit ook aan voorzitters geleerd. Maar het is niet noodzakelijk dat de voorzitter deze rol pakt. De or kan ook afspreken dat een ander or-lid procesbegeleider is. Kortom, het is vaak de praktijk dat de voorzitter met or-leden in gesprek gaat als iets niet goed gaat, maar dit is geen formele taak of plicht van de or-voorzitter. Je zou deze taak ook kunnen beleggen bij een ander DB-lid zoals de secretaris, of bij de ambtelijk secretaris.

Nieuwe bestuurder, rol or?

Waar moet een or rekening mee houden bij het aftreden van de huidige bestuurder?

De ondernemingsraad heeft adviesrecht bij de benoeming van een nieuwe bestuurder (op grond van artikel 30 van de Wet op de ondernemingsraden (Wor)). Bij de benoeming van een nieuwe bestuurder heeft de or echter niet het recht tegen dit besluit in beroep te gaan, als het advies van de or niet wordt gevolgd (zoals wel geldt voor het adviesrecht bij belangrijke besluiten op grond van artikel 25 van de Wor). Belangrijk is dat de taken van de bestuurder na vertrek worden waargenomen en dat de lopende zaken voortgang vinden, bijvoorbeeld door benoeming van een interim-bestuurder. De ondernemingsraad heeft ook adviesrecht bij de aanstelling van een interim-bestuurder. De or kan daarnaast in overleg treden met de Raad van Commissarissen of Raad van Toezicht over de zoektocht naar een nieuwe bestuurder. Op die manier kan de or zoveel mogelijk invloed uitoefenen.

Meldingsplicht voor wezenlijk invloed Heeft het bestuur een vorm van meldingsplicht aan de or?

Een bestuurder heeft informatieplicht bij voorgenomen besluiten over de onderwerpen die worden genoemd in de artikelen 25 en 27 van de Wet op de ondernemingsraden (Wor). Verder moet de bestuurder op grond van artikel 24 het financiële en sociale gevoerde beleid verantwoorden, en een vooruitblik geven op de onderwerpen en voorgenomen besluiten die in voorbereiding zijn. Dit is dus eigenlijk een meldingsplicht. De bestuurder heeft deze plicht om de or de gelegenheid te geven wezenlijk invloed te kunnen uitoefenen op besluiten en beleid.

Daarnaast heeft de bestuurder nog plichten die voortkomen uit andere wetten, zoals de Arbowet. De bestuurder moet de or bijvoorbeeld tijdig betrekken bij de totstandkoming van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en de bijbehorende plannen van aanpak. Hetzelfde geldt bij aanstelling van de preventiemedewerker. Dit alles met het oog op een veilige werkomgeving, zowel sociaal als materieel.

Is inflatiecorrectie adviesplichtig? Moet het bestuur de ondernemingsraad om advies vragen bij het bepalen van de door te voeren inflatiecorrectie?

Een financiële inflatiecorrectie op zich heeft niet het karakter van een regeling zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden onder artikel 27 Wet op de ondernemingsraden (instemmingsrecht) of een op zichzelf staand voorgenomen besluit zoals beschreven in artikel 25 Wet op de ondernemingsraden (adviesrecht). Wel dienen de gevolgen van een inflatiecorrectie op financieel gebied te worden meegenomen bij bespreking van de algemene gang van zaken, volgens artikel 24 Wet op de ondernemingsraden.

Ook een vraag?

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



column

HARRY HARTMANN
CAOP

Stimulerende momenten

Onlangs bezocht ik een bijeenkomst aan de VU over de rol van toezichthouders en medezeggenschap bij diversiteit- en inclusiebeleid. Onderzoekers Alfons Fermin, Zeki Arslan en Peter Zwaga hielden een interessante sessie over hun onderzoek naar de mate waarin diversiteit en inclusie op de agenda staan van ondernemingsraden en toezichthouders. Dat blijkt wisselend het geval. Vaak hebben or's het te druk met allerlei lopende zaken, waardoor het onderwerp niet de aandacht krijgt die het verdient. Maar de urgentie groeit, zodra er duidelijke cijfers over diversiteit en inclusie in de eigen organisatie beschikbaar zijn. Een mooi instrument om in het achterhoofd te houden. Een andere wake up call was een webinar van de FNV over werkdruk binnen de overheid, gepresenteerd door onder andere Marco Ouwehand. Schokkend om te horen dat de bekende hoge werkdruk het afgelopen jaar nog verder is gestegen. De helft van de respondenten geeft zelfs aan zo'n grote werkdruk te ervaren dat er een groot risico is op uitval.

Zijn er dan geen lichtpuntjes? Zeker wel. Op tv was er aandacht voor de voortdurende beweging om milieu en duurzaamheid te stimuleren via groene arbeidsvoorwaarden, zoals een hogere reisvergoeding voor het vaker gebruiken van de fiets.

De moraal van dit verhaal? Ten eerste kunnen or's strategisch gebruikmaken van recente onderzoeken en zelf onderzoek opzetten. Daarnaast zijn de genoemde kwesties (die momenteel echt belangrijk zijn in Nederland) al meer dan 50 jaar opgenomen in de Wet op de Ondernemingsraden, onder artikel 28: de stimulerende taak van de ondernemingsraad. Hier staan acht onderwerpen waarvoor de or een bevorderende rol moet spelen in de eigen organisatie. En dit brengt mij tot het derde inzicht: laat je als or niet te veel afleiden door de dagelijkse beleidsbeslommeringen die je voorgeschoteld krijgt vanuit de organisatie. Maak tijd vrij voor de prioriteiten uit artikel 28, die na meer dan een halve eeuw steeds urgenter blijken te worden. Stimuleer ze.