

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-voorzitter van buiten?

De voorzitter van de or stopt met het voorzitterschap. Is het toegestaan dat een niet-or-lid het voorzitterschap overneemt?

De voorzitter wordt altijd gekozen uit de leden van de or. Dit stelt artikel 7 van de Wet op de Ondernemingsraden (Wor). Dit is vooral belangrijk bij rechtelijke procedures. Als een or of de bestuurder een gerechtelijke procedure wil starten, dan vertegenwoordigt de voorzitter de or hierin. Natuurlijk kan de or wel samenwerken met een technisch voorzitter uit de achterban om de vergaderingen te leiden.

Leidinggevende in de or

Mag een leidinggevende in de or zitten?

Een leidinggevende met een arbeidsovereenkomst die langer dan drie maanden in de onderneming werkzaam is, mag deelnemen aan de or. In dit geval wordt de leidinggevende beschouwd als werknemer. Er zijn uitzonderingen voor leidinggevend die de onderneming in stand houden, ondernemer zijn of de rol van bestuurder vervullen. In deze gevallen is deelname aan de or niet toegestaan.

Personeelsbeoordelingen

Onze bestuurder heeft extra assessments georganiseerd op een afdeling om te beoordelen of medewerkers wel op de juiste plek binnen onze organisatie werken. Wat zijn de rechten van de or hierin?

Voor het uitvoeren van personeelsbeoordelingen is instemming nodig. Als er geen instemmingsaanvraag aan de or is voorgelegd, heeft de or de mogelijkheid om een

nietigheidsverklaring af te geven. De or informeert de bestuurder schriftelijk dat de beoordeling niet rechtsgeldig is voor het personeel. Deze mogelijkheid staat een maand open vanaf het moment dat de or op de hoogte is van de gehouden assessment. Daarna vervalt deze optie. Als de bestuurder voor deze beoordeling een extern bureau heeft ingehuurd, dan heeft de or ook adviesrecht, omdat het verstrekken van een adviesopdracht aan een extern bureau onder de adviesbevoegdheid van de or valt.

Onderdeelcommissie kiezen?

Er heerst enige onduidelijkheid over verplichting tot het organiseren van verkiezingen voor een Onderdeelcommissies (OC). Is dit nu wel of niet verplicht?

Er is veel onduidelijkheid over hoe een onderdeelcommissie wordt samengesteld. Artikel 15.3 van de Wor beschrijft de mogelijkheid om een onderdeelcommissie in te stellen. In het kort: de or kan onderdeelcommissies instellen voor de behandeling van zaken binnen specifieke onderdelen van de onderneming. Het instellingsbesluit van een onderdeelcommissie kan de commissie de bevoegdheid geven om te overleggen met de leiding van het betreffende onderdeel. In een onderdeelcommissie kunnen naast een of meer leden van de or uitsluitend personen zitten die werkzaam zijn in het betreffende onderdeel.

1. De Wor schrijft niet voor dat de leden van een OC moeten worden gekozen via schriftelijke en geheime verkiezingen, wat wel geldt voor or-leden. De samenstelling kan dus ook anders tot stand komen.

2. De wet vereist wel dat er een instellingsbesluit voor een OC moet worden vastgesteld. Hierin staat uit hoeveel leden de OC bestaat en op welke manier medewerkers lid kunnen worden. Deze informatie zou dus terug te vinden moeten zijn in het instellingsbesluit.
3. Een OC bestaat uitsluitend uit medewerkers van het onderdeel waarvoor de OC is opgericht (naast een of meer leden van de or). Overigens is het niet verplicht dat een of meerdere or-leden zitting hebben in een OC.

Nieuwsbrief in plaats van or-jaarverslag? Wij maken als or veel nieuwsbrieven. Is een jaarverslag dan nog verplicht?

Het opstellen van het jaarverslag is verplicht. Dit staat in artikel 14, lid 2, onderdeel h, van de Wor. De or heeft de vrijheid om zelf te bepalen op welke manier het jaarverslag wordt opgesteld, omdat er geen specifieke voorschriften voor zijn. Het is wel verplicht om het jaarverslag naar zowel de bestuurder als de achterban te verzenden.

Stakende stemmen

De or is intern verdeeld over het uit te brengen advies. Wat als de stemmen staken?

De manier waarop jullie or een besluit neemt, staat beschreven in het reglement (zie artikel 8 en 14 Wor). Over het algemeen zijn de volgende zaken geregeld:

- Er moeten voldoende leden aanwezig zijn voor een rechtsgeldig besluit (Wor 14.2c), meestal is een gewone meerderheid van de stemmen voldoende.
- Bij zaken wordt over het algemeen hoofdelijk gestemd, bij personen wordt schriftelijk gestemd.
- Het reglement regelt hoe te handelen bij leden die afwezig zijn op de vergadering (kan er met volmacht gestemd worden?).
- Soms wordt het staken van de stemmen als volgt geregeld: het agendapunt wordt de volgende vergadering opnieuw in stemming gebracht.
- Als de stemmen (voor de tweede keer) staken, wordt een voorstel geacht te zijn verworpen. Bij personen wordt dan meestal geloot.

Van jullie eigen reglement hangt dus af hoe dit is geregeld. Enkele overwegingen:

- De or kan in zijn advies de uitwisseling van de argumenten opnemen, om een getrouw beeld te geven van de verschillende standpunten van de medewerkers.
- Bij principiële bezwaren is het ook mogelijk om een stemverklaring of een minderheidsstandpunt te laten notuleren, of zich van stemming te onthouden.

In de Wor staat nergens dat de or een eensluidend advies moet geven, al wordt dat wel gezien als wenselijk.

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

MARLOES STEENHUISEN
OR UMC UTRECHT

Nog niet zo slecht voor je carrière!

Toen ik net or-lid werd, waren mensen benieuwd wat mij bewoog om als jonge medewerker in de or te gaan. Een veelgehoord hardnekkig vooroordeel is namelijk dat het or-werk slecht voor je carrière zou zijn. Je zou stil blijven staan omdat de aandacht nu op de or gericht was in plaats van op de doorontwikkeling in je hoofdfunctie. Ook het feit dat je nu kritischer meekijkt met beleid en samenwerkt met de bestuurder en MT-leden zou je een andere, mogelijk negatieve, positie kunnen geven op je eigen afdeling.

Persoonlijk heb ik dit nooit ervaren. Voor mij bood het or-werk juist de kans om andere kwaliteiten te ontdekken en ontwikkelen. Kwaliteiten die ik in mijn hoofdfunctie niet kwijt kan, of in mindere mate. Kritisch lezen, samenwerken in een grote diverse groep zonder hiërarchie, de juiste vragen stellen. Volgens mij zijn deze kwaliteiten in veel verschillende functies waardevol en kun je dit ook prima gebruiken op je CV of in een sollicitatiegesprek om je ervaring te onderbouwen.

Een mogelijke andere positie op de afdeling door mijn or-werk heeft voor mij persoonlijk nooit negatief uitgedrukt. Collega's zijn in het begin vooral nieuwsgierig: ik heb op je gestemd, wat ga je nu eigenlijk doen?

Soms kwamen ze met vragen, dan kon ik ze doorverwijzen naar de juiste persoon. Mijn kritische houding werd door het management van mijn afdeling, in mijn ervaring, juist gewaardeerd in plaats van gevreesd.

Wel voelde ik altijd een kloof tussen mijn hoofdfunctie en mijn werk als or-lid. Misschien speelt hierin in rol dat mijn praktische, actieve hoofdfunctie veel verschilt van het or-werk. Maar het voelde als twee verschillende werelden. Het zou mooi zijn als die twee werelden meer bij elkaar worden gebracht. Dan zou duidelijker worden dat het or-werk je juist helpt ontwikkelen en verrijkt, zonder nadelige effecten voor je carrière!

Dit was Marloes' laatste column hier. Bedankt Marloes!