

## 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/](http://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](http://www.caop.nl)).

### Minder communiceren?

**Kan een or de communicatie met de achterban inperken? Is dit niet strijdig met de bedoelingen van de WOR?**

De or moet zich houden aan de afspraken daarover in het eigen reglement. In artikel 14 van de WOR staat dat het or-reglement voorschriften moet bevatten over het opstellen van de verslagen van de vergaderingen, het jaarverslag en de wijze waarop dit bekend wordt gemaakt aan de achterban. Er moet dus informatie verstrekt worden. Maar er wordt veel aan het inzicht van de or overgelaten over hoe dit precies vorm te geven. Wil men afwijken van het reglement, dan moet het reglement aangepast worden. Dit gebeurt met bijvoorbeeld twee derde van de stemmen van de or, dit is ook vastgelegd in het reglement. Ook moet de bestuurder de gelegenheid krijgen om te reageren.

### Te Koop

**Onze bestuurder heeft aangegeven dat de onderneming 'te koop' staat. Mogen wij als or weten hoe het staat met de plannen?**

Je kunt altijd een vraag stellen over de plannen met betrekking tot overname. Hierbij beroept de or zich op het informatierecht conform artikel 31 lid 1 van de WOR. Dit artikel gaat over het actieve informatierecht van de or en stelt: "De ondernemer is verplicht desgevraagd aan de ondernemingsraad en de commissies van die raad tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die deze voor de

vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. De inlichtingen en gegevens worden desgevraagd schriftelijk verstrekt".

Je kunt de vraag op de overlegvergadering stellen of daarbuiten, en de bestuurder is verplicht zo snel mogelijk antwoord te geven. Het gaat om vragen die je als or voor de vervulling van je taak nodig hebt; dat is hier duidelijk het geval, want jullie moeten je kunnen voorbereiden op een mogelijke overname.

Ook als de bestuurder nog niet alle gegevens heeft, moet hij volgens de WOR wel de or zoveel mogelijk ten dienste staan om de vraag te beantwoorden.

Werkt de bestuurder niet mee dan kun je de Bedrijfscommissie inschakelen, die bemiddelt in dit soort zaken.

### Fysiek aanwezig

**Mogen tijdens een or-vergadering de afwezige leden ook telefonisch of per e-mail hun mening geven en stemmen over een besluit?**

In jullie reglement zal ongetwijfeld ook iets staan hoeveel mensen er minimaal in een vergadering aanwezig moeten zijn om te kunnen vergaderen. En daarnaast zal er een zinsnede zijn opgenomen ten aanzien van de besluitvorming in de or-vergadering.

Bij de meeste or's moet de helft plus één van het aantal or-leden aanwezig zijn, om van een rechtsgeldige vergadering te kunnen spreken. Wordt aan die eis voldaan, dan kan de or in die vergadering ook een rechtsgeldig besluit nemen. Het gaat er dus om dat de or-leden fysiek in de

vergadering aanwezig zijn. En meestal geldt dan ook dat bij meerderheid (de helft plus één) besloten wordt.

Als er verder niets in jullie reglement geregeld is over stemmen bij volmacht, per telefoon of e-mail dan is dit niet toegestaan.

Ook vanuit praktisch oogpunt is het niet aan te raden om dit toe te staan. De afwezigen kennen immers niet de inhoud van de discussie en de argumenten voor en tegen. Zij hebben de gezamenlijke beeld- en oordeelsvorming niet meegemaakt. Als je hen desondanks laat meestemmen, neem je het risico de kwaliteit van het besluit te verminderen.

Is het voor or-leden soms niet mogelijk om fysiek aanwezig te zijn in een vergadering, dan kun je regelen dat zij via een Skypeverbinding of videoconferentie toch aan de vergadering en de besluitvorming kunnen deelnemen in de toekomst. Je zult dat dan wel in jullie reglement moeten vermelden.

## Wederindiensttreding

**Enige tijd geleden heeft een reorganisatie plaatsgevonden in ons bedrijf. Er zijn meerdere afdelingen samengevoegd, waardoor afscheid van collega's genomen moest worden. Nu komen er weer functies vrij. Is de werkgever verplicht om de oud-werknemers de mogelijkheid te geven om als eerste te kunnen solliciteren op deze functies?**

Vanuit de optiek van 'goed werkgever' kan de organisatie altijd na een reorganisatie ex-werknemers de vacatures toesturen van nieuwe vrijgekomen functies. Soms is dit concreet in een Sociaal Plan afgesproken. Als dat niet zo is, dan kan de or hier wel om verzoeken in een overlegvergadering.

Het heeft voordelen voor de organisatie om te polsen of ex-medewerkers willen reageren op een vacature. Het scheelt inwerktijd (dus geld); de medewerkers zijn bekend met de organisatie.

Vanuit het UWV zijn er ook regelingen. Het UWV meldt in zijn beleidsregels over de ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen, dat de werkgever gedurende 26 weken na de ontslagvergunning bij een vrijgekomen zelfde functie verplicht is om de vacatures naar ex-werknemers te sturen. Indien dit binnen 26 weken gebeurt, dan gaan deze sollicitanten vóór andere externe sollicitanten. Dit heet de "wederindiensttredingsvoorwaarde".

## Ook een vraag?

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



column

NIENKE BOS  
BLIKVERRUIMERS  
VANUIT AMG DENKTANK  
VOORDRACHTSCOMMISSARISSEN

# Tijd voor diversiteit

Diversiteit is belangrijk voor de toekomstbestendigheid van organisaties. Uit onderzoek blijkt dat diversiteit leidt tot betere besluitvorming, en ook als trainee bij een raad van toezicht heb ik ervaren dat een jong en nieuw persoon goede vragen kan stellen waar anderen niet aan denken.

Toch zijn toezichtsorganen en raden van medezeggenschap, twee belangrijke pilaren in organisaties, niet altijd even divers. Zo blijken Raden van toezicht (RvT's) en commissarissen (RvC's) qua geslacht, leeftijd en culturele achtergrond vaak geen goede afspiegeling te vormen van de organisaties waar zij toezicht op houden en de maatschappij waarin zij opereren.

Het gebrek aan diversiteit kan je op twee manieren bekijken. Enerzijds vanuit het aanbod: de niet-gerepresenteerde groep moet zich wel aanbieden en geïnteresseerd en beschikbaar zijn. Bij rondvraag stuit ik op een 'suf' imago, maar als ik uitleg wat een RvT en or doen, blijkt dat jongeren wel degelijk interesse hebben. Anderzijds is co-generatiewerken helaas nog niet de nieuwe standaard, terwijl dit voor mijn generatie vaak wel al een vanzelfsprekendheid is: je kan immers veel van elkaar leren. Hiermee vergroot je ook de betrokkenheid vanuit alle lagen en generaties binnen een organisatie. Kortom: jongeren zouden meer initiatief kunnen nemen om mee te denken, wat vervolgens ook verwelkomd moet worden door organisaties. Het is hierbij belangrijk om op te merken dat 'jong' geen competentie op zichzelf is. Maar als een kandidaat competent is en toevallig ook jong of op andere punten verschillend, is hij/zij wel een waardevolle aanvulling.

Het lijkt dus erop dat raden nog iets laten liggen. Verwelkom de verruimende blik: ervaren kun je wóorden, onervaren niet. Wij zien om ons heen gelukkig steeds meer organisaties die openstaan voor diversiteit in RvT's. Als iedereen in een organisatie een stapje extra zet voor een verruimende blik, dan creëren we samen een toekomstbestendige basis voor die organisatie.