

## 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)).

### Geheimhouding

Mag een ex-or-lid de informatie die hij ontving als or-lid gebruiken voor eigen belang of dat van collega's?

In artikel 20 van de WOR staat nadere informatie over hoe een or-lid dient om te gaan met zaken- en bedrijfsgeheimen die hij tijdens het or-werk hoort of waar hij kennis heeft via documenten. In hetzelfde artikel staat onder lid 6: "de plicht tot geheimhouding vervalt niet door beëindiging van het lidmaatschap van de ondernemingsraad of van de betrokken commissie, noch door beëindiging van de werkzaamheden van de betrokken onderneming".

### Affectieve relaties

Onze bestuurder heeft ingevoerd dat medewerkers met affectieve relaties niet samen op een afdeling kunnen werken. Wat kan de or hiermee doen?

Het is inderdaad zaak dat je je als or hiermee bemoeit. Je kunt eerst bekijken of andere organisaties bruikbare regelingen hebben. Sommige hanteren richtlijnen bij het voorkomen van onderlinge relaties. Een mogelijke evaluatie van verschillende situaties:

#### Groen licht:

- Openheid en eerlijkheid over relaties.
- Het altijd melden van relaties bij de leidinggevende.
- Doorbreek – met het management – hiërarchische lijnen om de schijn van bevooroordeelung te voorkomen.

#### Oranje licht:

- Het op het werk bespreken van privé zaken die direct verband houden met de relatie.

- Fysieke intimiteiten buiten werktijd wanneer collega's herkenbaar zijn als medewerker van het bedrijf.

#### Rood licht:

- Fysieke intimiteiten tijdens het werk.

Ook is het mogelijk dat je alsnog instemmingsrecht claimt. Zeker indien de nieuwe regeling ingrijpt in het aanstellingsbeleid, ontslagbeleid of bevorderingsbeleid. Overplaatsingsbeleid kan hiermee te maken hebben. Ook kun je instemmingsrecht claimen bij aanpassingen van de regelingen in het personeelshandboek.

### Gedragscode na overname

Wij zijn een Nederlands bedrijf dat overgenomen is door een buitenlands bedrijf met wereldwijd vestigingen. Nu zouden medewerkers moeten tekenen voor hun gedragscode, die echter niet langs de or geweest.

De or dient een instemmingsaanvraag te krijgen, want een gedragscode raakt aan een aanpassing van de manier van beoordelen en klachtenregelingen. Daarbij dient de or erop toe te zien dat werknemers niet zonder instemming van de or de regeling individueel al krijgen voorgelegd om te ondertekenen. De or moet bovendien erop toezien dat die regeling niet knelt met de huidige werksituatie en rechtspositie. Het kan dus per vestiging verschillen. De vraag of dit per vestiging moet of op het niveau van het concern, kan uit het cultuuraspect beter per vestiging worden bezien. Tegelijk is bepalend met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft. Is dat op het niveau van de vestiging of met het moederbedrijf? Voor het gehele concern kunnen er een aantal vuistregels zijn maar voor een vestiging

kunnen toch afwijkingen gelden wegens de aard van het werk. Hoe dan ook is het afspreken van een gedragsregeling instemmingsplichtig. Is de regeling met de or afgesproken dan hoeven medewerkers deze niet meer separaat te ondertekenen. Ze gelden voor iedereen en er kunnen geen afwijkingen op individueel niveau ontstaan.

### Voertaal?

**Na de verkiezingen bestaat de or voor een deel uit Nederlands sprekende en een deel niet-Nederlands sprekende leden. Wat betekent dit voor de voertaal van de or?**

Medezeggenschap moet door iedereen bedreven kunnen worden. Wij adviseren om de stukken en de vergaderingen tweetalig aan te bieden.

De Engelstaligen en de Nederlandstaligen kunnen de stukken apart voor bespreken en via een tolk (of iemand die deze rol op zich wil nemen) tot overeenstemming komen. Op de lange termijn kan scholing in taal (Engels of Nederlands) ook bijdragen, maar nergens in de wet staat dat dit verplicht is. De bestuurder moet faciliteren dat de medezeggenschap goed bedreven kan worden, dus het taalprobleem is voor de bestuurder een zaak om op te lossen.

### Overgang

**Wanneer een bedrijfsdeel wordt verkocht en de 'wet op overgang onderneming' wordt toegepast, moeten er dan altijd afspraken worden gemaakt over het personeel dat wordt "mee-verkocht"?**

Bij overgang van onderneming bepaalt de wet dat alle medewerkers meegaan die werken voor de entiteit die overgaat (wordt verkocht). Hun arbeidsvoorwaarden nemen ze mee. Deze worden wel bevroren op het moment van overgang. Dus wijzigingen in de rechtspositieregeling van de vervreemder nadien hebben geen effect op de arbeidsvoorwaarden van het personeel dat is overgegaan. Dit kan zo blijven tot de verkrijger zijn eigen arbeidsvoorwaardenregeling moet aanbieden (bijvoorbeeld vanwege de cao die in zijn onderneming wordt toegepast). Soms zal de verkrijger vrijwillig zijn eigen arbeidsvoorwaardenregeling aanbieden omdat hij de arbeidsvoorwaarden van oud en nieuw personeel wil harmoniseren. Het is dan aan iedere individuele werknemer om te beslissen of hij dat aanbod aanvaardt. Voor de pensioenvoorziening heeft de wetgever bepaald, dat het personeel dat overgaat bij de verkrijger geen aanspraak kan maken op de pensioenvoorziening van de organisatie die uw bedrijf overneemt. De nieuwe organisatie zal zijn eigen pensioenvoorziening aanbieden aan de werknemers die bij hem indiensttreden.

### 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

MARK CAPEL  
DIRECTEUR TRANIAC

## Vakbond breekt af

'Jumbo onderhandelt niet langer met de vakbonden over een cao voor de distributiecentra. Het overleg zit al een tijd vast en Jumbo heeft nu besloten niet verder te willen praten.'

Deze kop stond onlangs op de website van de NOS. Jumbo wil samen met de ondernemingsraad een eigen arbeidsvoorwaardenreglement gaan opstellen. 'Het is een vrij arbeidsintensief traject', zegt financieel topman Ton van Veen van Jumbo. 'Maar daar komen we uit. We willen nu langjarige afspraken maken en daarbij is de huidige cao de ondergrens.' Het is dus wel even wat werk, maar dan heb je ook wat. Is dit het begin van een nieuwe trend in de medezeggenschap?

Steeds meer werkgevers durven tegen de vakbonden in het verweer te komen. Dit komt mijns inziens niet doordat de werkgevers geen medezeggenschap zouden willen, zoals de vakbond geregeld laat doorklinken. De werkgevers gaan immers wel gewoon met hun ondernemingsraad in gesprek, waardoor medezeggenschap alsnog verankerd is in de besluitvorming. De or wint hierdoor terrein op de vakbonden als de gesprekspartner van de werkgever. Veel werkgevers begrijpen dat de vakbond zijn rol moet invullen, maar kunnen zich vaak niet vinden in de wijze waarop. De or wordt dan de meest logische gesprekspartner voor de werkgever en de rol van de vakbonden krimpt, net als hun ledenaantal.

De toekomst van de vakbond als gesprekspartner voor werkgevers ligt ironisch genoeg in handen van de vakbond zelf. Kan de vakbond zich vernieuwen op zo'n manier dat hij net als vroeger een belangrijke maatschappelijke rol kan vervullen? En hoe zouden ze dit dan moeten doen? De huidige manier van werken spreekt werkgevers en werknemers blijkbaar onvoldoende aan. Hierdoor begint de positie van de vakbond verder af te breken. Is dit wenselijk? Ik weet het niet. Maar realiteit is het wel!