

## 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 dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector ([www.caop.nl](http://www.caop.nl)).

### Fusie met or-loos bedrijf

Wij zijn een bedrijf met een or en gaan fuseren met een bedrijf dat uit 20 medewerkers bestaat. Moeten wij de medezeggenschap aanpassen?

Het antwoord hangt af van het soort fusie waar sprake van is.

- *Bestuurlijke fusie*: deze heeft geen gevolgen voor de beide werkorganisaties. Medezeggenschap dient in de andere onderneming zonder of geregeld te worden voor zover er beslissingen genomen worden die beide werkorganisaties betreffen. Als de organisatie met 20 medewerkers geen PVT heeft, kan deze worden opgericht of er kan een personeelsvergadering worden uitgeschreven.
- *Volledige fusie*: er ontstaat nu een nieuwe organisatie bestaande uit medewerkers van beide ondernemingen. Er dient dan tijdens de fusiebesprekingen een faciliteit te komen voor de 20 medewerkers die geen or hebben om hen te vertegenwoordigen. Na de fusie moet er een z.s.m. een nieuwe ondernemingsraad gekozen worden waar ook de 20 medewerkers aan mee kunnen doen (kiezen en gekozen worden). De aankomende verkiezingen van 2019 zouden de oude organisatie betreffen die met de fusie is opgeheven.
- *Overname* (soms ook fusie genoemd): daar geldt grosso modo hetzelfde voor tijdens de overnamebesprekingen, maar de overnemende organisatie blijft na de overname gewoon bestaan en de komende verkiezingen

van 2019 zijn de reguliere verkiezingen voor de or van deze organisatie. Je zou tijdelijk een extra zetel kunnen instellen die gekozen wordt uit de 20 medewerkers van de overgenomen organisatie. Vanaf de nieuwe verkiezingen doen ze gewoon mee met de reguliere verkiezingen.

### Urenbank

De or heeft in 2007 ingestemd met een urenbank. Dat is een regeling met meer uren in de piektijden, minder uren in de dalperioden en toewijzing van verlofdagen en adv naar de dalperiode. Is deze instemming altijd geldig (een soort stilzwijgende verlenging), ook als dit al jaren niet meer gecommuniceerd wordt met het personeel?

Bij het instemmingsrecht is het zo dat de ondernemingsraad alleen (opnieuw) om instemming moet worden gevraagd als een regeling in het leven wordt geroepen, gewijzigd of afgeschaft. Als er geen wijziging is, geldt de bestaande regeling.

De bestaande regeling hoeft dus niet steeds opnieuw te worden bekrachtigd, tenzij het een regeling betreft voor bepaalde tijd. Dat staat dan in de regeling vermeld. In dat geval bestaat de regeling na de afgesproken tijd niet meer en dient er een nieuwe regeling te komen, met instemming van de ondernemingsraad.

Het is uiteraard aan de werkgever om medewerkers op de hoogte te brengen van de bestaande regelingen. De or kan de bestuurder daar op aanspreken. Overigens is het ook goed om de regeling zo nu en dan tegen het licht te houden in een evaluatie. Is het economisch (nog) nodig dat werknemers zich flexibeler opstellen wat betreft deze werktijdenregeling, waardoor men minder overwerk uitbetaald kan krijgen? Je kunt deze evaluatie via een initiatiefvoorstel op de agenda met de bestuurder krijgen.

### Krimpvraag

**Wij hebben een or van 19 leden. We vinden 11 zetels praktischer werken. Hoe moeten we te werk gaan?**

Voorafgaand aan de komende algemene verkiezingen, kunnen jullie wijzigingen aanbrengen in het or-reglement, bijvoorbeeld in het aantal or-leden. Dat mag hoger of lager zijn dan de WOR voorschrijft, maar alleen als de or dat voor de verkiezingen aan de ondernemer, de vakorganisaties en de medewerkers vraagt. Let wel: de ondernemer heeft daarbij vetorecht, en de or kan hiervoor ook geen vervangende toestemming vragen bij de kantonrechter.

### Bis-advies

**Onze or heeft jaren geleden (in 2008) een advies uitgebracht op een adviesaanvraag. Echter door diverse redenen is de bestuurder nooit overgegaan tot uitvoering van zijn voorgenomen besluit. Nu wil hij dat alsnog doen, kan dat?**

Na de adviesaanvraag hoort de bestuurder de or een uitvoeringsadvies voor te leggen. Dit is in dit geval niet gebeurd, dus je kunt dat alsnog claimen. Dat is zeker nu relevant, want de or heeft een advies gegeven binnen een bepaalde context, die waarschijnlijk na verloop van tijd is veranderd. Het is dus nog de vraag of het oude advies van de or nog relevant is. Dit maakt het logisch dat de or om een nieuwe adviesaanvraag gevraagd wordt.

### Ook een vraag?

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



column

SJEF STOOP  
TRAINER-ADVISEUR  
BIJ EOR SERVICES  
VAN SBI FORMAAT

## EC spaart weer kool en geit

In mei publiceerde de Europese Commissie (EC) eindelijk zijn officiële evaluatie van de Richtlijn Europese Ondernemingsraden. Vanuit werknemerszijde waren de verwachtingen niet hooggespannen. Terecht, zo blijkt als we het rapport lezen. Eigenlijk zegt de Commissie: ja, er zijn een aantal zaken die niet goed werken, maar we gaan daarom niet de Richtlijn aanpassen. Een van de grootste problemen van de Richtlijn betreft de kern van het EOR-werk. De EOR dient zich toe te leggen op 'transnationale' kwesties en weg te blijven van lokale aangelegenheden. Maar in een internationaal vervlochten concern is dat onderscheid niet zo eenvoudig te maken. Een goede definitie is dus noodzakelijk, en tegelijk omstreden. Als compromis kwam de Richtlijn met een brede definitie in de preambule, en een veel smallere definitie in de hoofdtekst van de Richtlijn. Dat heeft natuurlijk tot veel gedonder geleid. In het evaluatierapport lezen we hierover alleen: 'het is vaak nog steeds moeilijk voor degenen die werkzaam zijn in Europese ondernemingsraden om in concrete gevallen te interpreteren wat wordt bedoeld met het begrip "transnationaal".' Een aanpassing van de tegenstrijdige definities zit er echter niet in.

Ook andere zwakke plekken van de Richtlijn blijven onberoerd. Zo erkent de Commissie dat wat betreft raadpleging 'de richtlijn minder effectief is gebleken'. 'Ondanks dat zij het recht hebben om advies uit te brengen, lijken de leden van EORs weinig invloed te hebben op het besluitvormingsproces in hun ondernemingen.' Ook geeft de Commissie toe dat het lastig is voor EORs om hun rechten juridisch af te dwingen en dat effectieve sancties veelal ontbreken.

Maar als antwoord daarop komt de Commissie alleen met een aantal vrijblijvende voorstellen: het opstellen van een praktisch handboek; het verstrekken van subsidies aan sociale partners en het verlenen van steun aan de lidstaten voor het vaststellen van doeltreffende sancties.

Daar moeten we dan maar zo goed mogelijk gebruik van maken.