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).

Kiesgroepen

In ons bedrijf hanteren wij het kiesgroepenstelsel. De or wil dat iedereen op alle kandidaten mag stemmen, dus ook op kandidaten buiten de eigen kiesgroep. Is dit mogelijk?

Je kunt jullie or-reglement aanpassen met meerderheid van stemmen. In het reglement kan een door de or vastgestelde bepaling staan dat daar een bepaald percentage stemmen voor nodig is, bijvoorbeeld 75 procent. In het reglement staat ook hoe de verkiezingen worden georganiseerd. Het is ook mogelijk om van een kiesgroepensysteem af te stappen en over te gaan naar een personenstelsel. Bij een personenstelsel stem je op individuen die zich kandidaat hebben gesteld, meestal met één stem voor één persoon. Het is dan wel van belang dat de kandidaten goed bekend zijn bij de collega's.

Censuur?

Wat mag er allemaal in een or-nieuwsbrief staan? En mag de directie onderdelen van de nieuwsbrief schrappen?

De bestuurder mag niet zomaar teksten uit de or-nieuwsbrief schrappen. De or heeft veel vrijheid om de eigen achterban te informeren. Voor een goede verstandhouding met de bestuurder is het wel zinvol dat de or over gevoelige zaken de communicatie afstemt met de bestuurder, maar dat is niet verplicht. Is de bestuurder het niet eens met de inhoud van de or-nieuwsbrief? Dan kan hij of zij dat kenbaar maken op de overlegvergadering of via andere kanalen. Bij een normale verstandhouding tussen de or en bestuurder wil je dit echter voorkomen. Grote voorzichtigheid is alleen geboden over zaken die heel gevoelig liggen en zaken waarvoor een tijdelijke geheimhouding is opgelegd door de bestuurder. Voor de rest zijn de or en de bestuurder gelijkwaardige partners als het gaat om zaken als communicatie en kunnen ze hun eigen lijn volgen.

Vrijstelling werkzaamheden

Mijn baan stopt met een vaststellingsovereenkomst waarbij ik ben vrijgesteld van werkzaamheden tot de einddatum van mijn arbeidsovereenkomst. Kan ik mijn or-werk wel blijven uitvoeren?

Uit de rechtspraak komt naar voren dat een (eenzijdige) non-actiefstelling voor de reguliere werkzaamheden niet betekent dat het or-lidmaatschap daarmee eindigt. Van belang is welke afspraken hierover zijn gemaakt. Vrijstelling van werkzaamheden betekent over het algemeen vrijstelling van alle werkzaamheden voor de organisatie. Activiteiten voor de or zijn immers ook gewoon werkzaamheden voor de organisatie. Het is daarom logisch dat je niet langer verplicht bent om je or-werk te verrichten. Of je je or-werk nog wel zou mógen uitvoeren, hangt af van de afspraken. Als daar niet over gesproken is bij de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst, zou ik aanraden hierover alsnog in gesprek te gaan met de werkgever.

Accepteren of weigeren

Kan de or een uitnodiging voor een nieuwjaarsborrel vanuit de directie accepteren als

hierbij ook kaarten voor een sportwedstrijd zitten?

Integriteit is een maatschappelijk actueel thema. Het accepteren van giften als or roept veel vragen op en heeft in het verleden geleid tot integriteitsonderzoeken bij veelvuldig voorkomen daarvan.
Je kunt jezelf de volgende vragen stellen:

- Komt het vaker voor dat de bestuurder de or in de watten legt, of is dit de eerste keer?
- Is integriteit in de organisatie een actueel thema? Dan is voorzichtigheid extra geboden.
- Wat kan dit doen met de beeldvorming over de or binnen de organisatie, in het bijzonder over de onafhankelijkheid?
- Wanneer er een Raad van Toezicht is: hoe kijken zij hiertegen aan? Zien zij dit als een bedreiging van de onafhankelijkheid?

Kortom: beloningen aanvaarden door de or ligt gevoelig en kan veel ruis veroorzaken. Bij het niet accepteren van de kaarten, is het van belang om deze keuze goed uit te leggen. Het is waarschijnlijk een goed bedoelde actie van de bestuurder. Een jaarlijks gezellig etentje na de vergadering is wellicht een beter idee.

Schema voor aftreden

Aan welke voorwaarden moet de or voldoen als hij een schema van aftreden wil invoeren?

Het antwoord hierop is te vinden in artikel 12 van de Wet op de Ondernemingsraden, waarbij vooral het tweede lid van belang is.
Artikel 12:

- De leden van de ondernemingsraad treden om de drie jaren tegelijk af. Zij zijn terstond herkiesbaar.
- De ondernemingsraad kan, in afwijking van het eerste lid, in zijn reglement bepalen, dat de leden om de twee jaren of om de vier jaren tegelijk aftreden, dan wel om de twee jaren voor de helft aftreden. De ondernemingsraad kan voorts beperkingen vaststellen ten aanzien van de herkiesbaarheid.

Als de or zijn reglement wil wijzigen, bijvoorbeeld om een ander aftreedschema in te voeren, dan moet de or de ondernemer eerst de kans geven om op deze wijziging te reageren (artikel 8 WOR). Let daarbij op dat de zittende or de spelregels rondom de verkiezingen niet tijdens de huidige zittingstermijn kan wijzigen. Een verlenging van de lopende termijn is niet mogelijk tijdens de zittingstermijn. Verkorting eigenlijk ook niet, maar de or zou dit feitelijk kunnen bewerkstelligen door het reglement aan te passen en gezamenlijk af te treden. Er moeten dan wel nieuwe verkiezingen plaatsvinden voordat de kortere termijn officieel in werking treedt.

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

ANDRÉ VAN DEIJK
OR CONSULTANCY

Maatwerk

Voor een adviseur in de medezeggenschap kan de druk op sommige dagen hoog oplopen. Bijvoorbeeld omdat je ineens in een moeras belandt van onuitgesproken gezagsverhoudingen die op papier niet bestaan tussen oren bestuurder (volgens het wetboek) maar die gewoon werkelijkheid zijn. Gewoon even meelopen naar de koffieautomaat kan al helpen, maar soms kom je er niet zonder kleerscheuren af.

Of uit enthousiasme en op basis van ervaring stap je met zevenmijlslaarzen binnen. Ik ben nogal vaak bezig met overnames en dat best al lang. Ik moet dus oppassen, dat ik niet op een ruimtereis vertrek die helemaal niets meer te maken heeft met de beleving van de or, die misschien voor het eerst met het circus rondom een overname te maken krijgt.

De kunst is om jezelf te zijn maar tegelijkertijd je af te stemmen op je omgeving. En dat vraagt constant bijstellen.
Terwijl, als je voor het eerst in een or terecht komt, je vaak juist heel anders moet leren kijken. In plaats van je te richten op je dagelijkse werk en op wat je kent, krijg je ermee te maken dat van je gevraagd wordt om wat je kent los te laten en in een denkbeeldig vliegtuig te stappen, zodat je de wereld met enige afstand kunt bekijken. Je zit op de eerste rij en dat is heel verrijkend, maar je moet het contact met jezelf en wie je bent niet verliezen. Want daar zit je kracht. Je moet je aanpassen aan die nieuwe blik, maar tegelijkertijd wel met jezelf blijven afstemmen, omdat je anders jezelf misschien verliest.

Medezeggenschap wordt vaak onderschat, omdat er geen gezag aan is verbonden. En inderdaad: je bent niet de baas. Maar je hebt wel wat te zeggen. Medezeggenschap draait om invloed en overtuiging. Om weten waar je voor staat en waar het over gaat, en die combinatie naar voren brengen op een passende manier.
Prachtig maatwerk.