

het aanpassen van de regels rond verkiezingen, zijn er de volgende beperkingen.

Het is niet toegestaan te besluiten dat de zittingsduur van de or, volgens het reglement bijvoorbeeld drie jaar is, al vóór de or-verkiezingen wordt gewijzigd in bijvoorbeeld vier jaar.

Of als er tussentijdse verkiezingen moeten worden georganiseerd, kan dat niet volgens een nieuwe systematiek (lijstenstelsel dan wel personenstelsel).

De wijziging van de organisatie van de verkiezingen wat betreft de zittingsduur kan wel al bij de volgende (algehele) or-verkiezingen ingaan.

Wanneer jullie extra bevoegdheden toevoegen aan het reglement via een convenant, dan moet de or dat aan de bedrijfscommissie sturen. Voor overige wijzigingen is dit niet het geval.

Ongevraagde instemming?

Is het mogelijk om ongevraagd instemming te verlenen? Het is namelijk zo dat de ondernemingsraad van mening is dat de invoering van iets instemmingsplichtig is, maar de directie niet.

Over iets waarover geen instemming is gevraagd, kan geen instemming worden verleend. De or kan een instemmingsaanvraag (lees een regeling) niet afdwingen. Is de or van mening dat er wel degelijk sprake is van de uitvoering van een regeling zoals omschreven in artikel 27 van de WOR, en vraagt de directie geen instemming, dan kan de or de nietigheid daarvan inroepen. De directie moet dan direct stoppen met de uitvoering van die regeling. Doet de directie dat niet dan kan de or zich wenden tot de kantonrechter om het af te dwingen. Let op: de or moet de nietigheid inroepen *binnen een maand* vanaf het moment dat hij constateert dat er een regeling wordt uitgevoerd zonder instemming van de or. Tevens moet de directie beseffen dat, als het inderdaad een instemmingsplichtige regeling is, dit voor medewerkers in individuele arbeidsvoorwaardelijke gevallen een grond van verweer kan zijn en de directie wellicht aansprakelijk kan worden gesteld. Bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsomstandigheden. De directie heeft er dus alle baat bij om het goed te regelen met de or. Niet enkel omdat de Wet het voorschrijft of omdat de or het wil. Het kan verstrekkende juridische gevolgen hebben indien het niet goed geregeld is met de or. Een andere mogelijkheid als het gaat om de arbeidsomstandigheden, is de Arbeidsinspectie te informeren.

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

TONNY GROEN, FNV
BELEIDSADVISEUR MEDEZEGGENSCHAP EN GOVERNANCE
NAMENS DE AMG

Vernieuw de medezeggenschap

Toezichthouders met een kort lijntje naar de or staan op voorsprong. De or vertegenwoordigt immers de werknemers en dat zijn belangrijke stakeholders. Een or die ook informeel de weg weet te vinden naar de toezichthouder, heeft een grotere kans op strategische invloed: een win-win-situatie. Maar wat moet een toezichthouder bij problemen met de representativiteit en het draagvlak van de or, vooral wat betreft de flexwerkers, zzp'ers en (hoger opgeleide) jongeren? Dan heeft niet alleen de or een probleem maar ook de toezichthouder, want die kan haar/zijn taak niet goed uitvoeren.

Dit dilemma stond deze zomer centraal op de studiemiddag voor voordrachtscommissarissen bij de Alliantie Medezeggenschap en Governance (AMG). Het was de aanwezige toezichthouders niet ontgaan dat (onder meer door deze representativiteitsvraag) veel or's zoeken naar vernieuwing. En dat uit recent onderzoek blijkt dat dit leidt tot diverse nieuwe werkwijzen: sneller, minder procedureel en meer de medewerkers betrekken. De toezichthouders waren het erover eens dat vernieuwing en bredere participatie mogelijk tot inclusie van verschillende groepen leidt en daarom alle lof verdient. Ze waren blij met recent onderzoek (zie de site van instituut GAK) waardoor voorbeelden beschikbaar komen. Maar men wees er ook op dat or en het toezicht ervoor moeten waken dat regie op participatie niet ten koste gaat van strategische invloed op het beleid, iets waar veel or's maar niet aan toekomen. De FNV, partner in AMG, deed daar nog een schepje bovenop. Zij kondigde aan dat de FNV komt met een meetlat Medezeggenschap. Deze meetlat komt neer op oog voor waarden als democratie, onafhankelijkheid en continuïteit van de medezeggenschap. Dat nam niet weg dat alle deelnemers het erover eens waren dat er wel een kwestie is die per organisatie om maatwerk vraagt: jonge mensen, zzp'ers en flexwerkers aan je verbinden als stakeholder. Met meer oog en inzet op de (medezeggenschaps-)mogelijkheden van deze groepen dan tot nu toe.