

4. Bevoegdheden ondernemingsraad

Met de wet in de hand vindt de ondernemingsraad niet automatisch de goede weg in management-land. In het algemeen moeten ondernemingsraden oppassen zich op wetten en regels te beroepen, omdat dat de kans vergroot dat de overlegpartijen elkaar alleen nog ontmoeten in de valkuilen van de procedures. Om daarna elkaar vanuit schuttersputjes te bestoken met nieuwe brieven en interpretaties van artikelen.

Lessen

Uit de jurisprudentie zijn lessen te trekken die algemener van toepassing zijn op het adviesrecht. Hoewel geen compleet overzicht, daarom vijf lessen.

Les 1 Gevolgen verwerpen compromisvoorstellen

Als in het zoeken naar een oplossing voor een conflict de ondernemer een compromisvoorstel heeft gedaan, dat door de ondernemingsraad is afgewezen en het niet lukt tot overeenstemming te komen zodat de ondernemer toch zijn besluit neemt, kan de ondernemingsraad naderhand zich niet meer beroepen op de inhoud van dat compromisvoorstel. De OR heeft het namelijk zelf verworpen.

Les 2 Bezwaren tegen te volgen procedures

Als de ondernemingsraad bezwaren heeft tegen de wijze waarop de ondernemer zaken wil doen, bijvoorbeeld het mondeling beantwoorden van vragen in de overlegvergadering, moet de ondernemingsraad vervolgens niet meewerken, zelfs niet passief, aan het door de ondernemer gewenste verloop. Doet de OR dat wel, dan kan hij zich later niet meer beroepen op die bezwaren.

Les 3 Algemene vragen en algemene antwoorden

Als de ondernemingsraad zelf algemene vragen stelt, of algemene opmerkingen maakt, kan hij moeilijk later volhouden dat de ondernemer slechts algemene en slecht gemotiveerde antwoorden geeft.

Les 4 Bestrijden argumenten

Argumenten die door de ondernemer zijn aangevoerd en door de ondernemingsraad inhoudelijk niet bestreden worden, worden door de rechter snel als feiten vastgesteld. Ook een weinig inhoudelijk gemotiveerde tegenargumentatie maakt weinig indruk.

Les 5 Informeel overleg

Informeel overleg tussen een bestuurder en een (afvaardiging) van de ondernemingsraad kan een ondernemingsraad, noch een bestuurder of ondernemer binden. Het wezenskenmerk van informeel overleg is namelijk dat het geen rechtsgevolgen voor partijen tot stand kan brengen. Het is dus verstandig om conclusies en afspraken in informeel overleg altijd wederzijds schriftelijk vast te leggen.

Maar ondernemingsraden moeten de wettelijke bepalingen natuurlijk wel kennen. Om zich geen kaas van het brood te laten eten, maar vooral om die bepalingen als instrumenten te kunnen gebruiken. Daarom wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de van belang zijnde wettelijke bepalingen en zaken die geleerd kunnen worden vanuit de jurisprudentie.

4.1.**Bestuurder**

Het begrip bestuurder is van belang om meer redenen. De bestuurder vertegenwoordigt in het overleg met de ondernemingsraad de ondernemer. De ondernemingsraad heeft, dankzij zijn ad-

viesrecht in artikel 30, ten opzichte van de bestuurder ook bevoegdheden.

Als basisbegrip wordt bestuurder in artikel 1 WOR gedefinieerd: 'hij die alleen dan wel te zamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid'.

Om te kunnen bepalen wie de bestuurder is, moet eerst duidelijk zijn wat de onderneming is. Zonder onderneming geen bestuurder. Ook over de toepassing van het begrip onderneming op de overheid is veel te zeggen, maar hier kiezen we voor een praktische aanpak. Zodra er een ondernemingsraad wordt ingesteld voor een organisatie of een organisatie-onderdeel is er blijkbaar sprake van een onderneming. Zo kan een ministerie een onderneming zijn, bijvoorbeeld Algemene Zaken en Buitenlandse Zaken, maar er kunnen binnen een ministerie ook meer ondernemingen zijn, soms zelfs enkele tientallen (zoals bij Justitie en Financiën). Dat geldt voor andere overheden natuurlijk ook. Veel gemeenten hebben één ondernemingsraad, andere hebben er meer. Soms met, soms zonder een overkoepelende ondernemingsraad (zoals bijvoorbeeld in Almelo, Hilversum, Dordrecht). In die laatste structuur ontstaat dan vervolgens de wat vreemde figuur dat de gemeentesecretaris geen bestuurder is voor de totale gemeentelijke organisatie. En dat de ondernemingsraad dus niet op basis van artikel 30 kan adviseren over zijn benoeming of ontslag. Dat zou ook gelden voor een ministerie waar meer ondernemingsraden zijn, maar geen departementale ondernemingsraad.

Van belang in de definitie zijn de volgende elementen:

- alleen dan wel tezamen
- rechtstreeks
- hoogste zeggenschap
- leiding van de arbeid.

Bij de leiding van de arbeid gaat het om de dagelijkse leiding. In combinatie met rechtstreeks dus om het werkelijk, feitelijk leidinggeven aan het werk.

Hoogste zeggenschap betekent dat de bestuurder degene is die daarbij niemand meer boven zich heeft. Niet van belang is of diegene van derden wel weer aanwijzingen krijgt. In de sector bijvoorbeeld van een stichtingsbestuur of een raad van commissarissen. In de overheid bijvoorbeeld van een minister, een secretaris-generaal, het college van Burgemeester en Wethouders. Zo lang zulke organen alleen aanwijzingen geven die zich richten op de bestuurder, maar zelf geen aanwijzingen of opdrachten geven aan werknemers, worden zij geen bestuurder in de zin van de WOR.

In situaties waarin het bestuur van een onderneming uit meer personen bestaat, zijn zij allen bestuurder voor de WOR. Zo'n situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen in een ziekenhuis met een driehoofdige directie. De kans dat er meer bestuurders binnen een onderneming zijn, is in de overheid wat minder groot. Met name de bijzondere wettelijke posities van griffiers en secretarissen zijn daar verantwoordelijk voor. In ver doorgevoerde bestuursraad-modellen zou er wel sprake kunnen zijn van een meerhoofdig bestuur. Bij dienstonderdelen kunnen er meer bestuurders zijn als er een collectief verantwoordelijk managementteam is. De proef is het antwoord op de volgende vraag: 'Wordt er bij meningsverschil bij meerderheidsstemming besloten, of is dan toch de stem van de voorzitter doorslaggevend?' In het eerste geval zijn er meer bestuurders, in het laatste geval is er maar één.

Als er meer bestuurders zijn, bepalen zij onderling wie het overleg voert met de ondernemingsraad (artikel 23, lid 5).

Feitelijk dient elke ondernemingsraad te weten op wie in de eigen organisatie het begrip bestuurder van toepassing is. Want bij het begin van zittingsperiode heeft de ondernemingsraad natuurlijk het algemene basisinformatiepakket gehad, zoals dat is voorgeschreven in artikel 31, lid 2, onder f ('de organisatie van de onderneming, de naam en de woonplaats van de bestuurders en van de belangrijkste overige leidinggevende personen, alsmede de wijze waarop de bevoegdheden tussen de bedoelde personen zijn verdeeld').

Nu lijken die bepalingen op de meeste plaatsen in de overheid een dode letter. Dan valt nog indirect uit het kiezersregister af te leiden wie bestuurder is of zijn. Want art, 1, lid 3 bepaalt dat de bestuurder niet behoort tot de in de onderneming werkzame personen. Dus hebben bestuurders geen kiesrecht, en kunnen werknemers opgenomen in het kiesregister geen bestuurder zijn.

Tijdens de parlementaire behandeling van het voorstel om de WOR op de overheid toe te passen, is helderder geworden, wie in ieder geval geen bestuurder kunnen zijn. Daarmee is onduidelijkheid voorkomen die soms wel optreedt bij stichtingen en verenigingen in de sector.

In artikel 46d is een hele rij van politieke en staatsrechtelijke ambten genoemd die daarvan uitgesloten worden. Het is namelijk niet helemaal uit te sluiten dat bijvoorbeeld een wethouder zoveel en zo direct opdrachten geeft aan ambtenaren, dat hij in wezen zou voldoen aan de definitie van WOR-bestuurder. Dat zou bovendien als vreemde complicatie een adviesrecht van de ondernemingsraad opleveren bij het benoemen en ontslag van ministers, burgemeester, wethouders, gedeputeerden enz. Om dat en begripsverwarring te voorkomen, door een strikt onderscheid aan te brengen tussen de politiek en de niet-politiek verantwoordelijke personen, zijn deze bepalingen opgenomen. Helder is, terzijde, dat de politicus wel politiek verantwoordelijk blijft voor het functioneren van de bestuurder.

Ter afronding een citaat van Minister Dijkstal bij de behandeling in de Eerste Kamer.

Bestuurders '... kunnen daarbij gebonden zijn aan de aan hen gegeven aanwijzingen, doch dat doet geen afbreuk aan hun kwalificatie als bestuurder. Integendeel (...) degene die de aanwijzingen geeft kan zelf immers niet worden aangemerkt als degene die rechtstreeks leiding geeft en dus niet als bestuurder. Voor het zijn van bestuurder is het voorts niet nodig dat de bestuurder zelf over alle bestuursrechtelijke bevoegdheden beschikt ten aanzien van de in de onderneming werkzame personen. Het gaat immers niet over de vraag wie bevoegd gezag is ten aanzien van de te nemen rechts-

positionele beslissingen, maar alleen om het rechtstreeks leidinggeven bij de arbeid.'

4.2.

Adviesrecht over bevoegdheden

Binnen het adviesrecht van artikel 25 kan de ondernemingsraad betrokken raken bij het functioneren van het management. Dan gaat het vooral om de bepalingen in lid 1e: 'belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming'.

Hierbij gaat het in het algemeen om belangrijke wijzigingen in de personeelsformatie, wijzigingen in de directiestructuur, reorganisaties e.d. waarbij de werkzaamheden van de onderneming als geheel geen verandering ondergaan.

Zoals op meer plekken in het adviesrecht speelt de interpretatie van het begrip 'belangrijk' een rol. De ondernemingskamer laat de invulling afhangen van de concrete situatie, maar elementen die een rol spelen zijn de inhoud van het gewicht van het besluit, de beweegredenen ervoor, de aard van de activiteiten van de onderneming en het aantal werknemers voor wie het besluit gevolgen heeft. Een bijzonder element bij de beoordeling van wijzigingen vormen hier de gevolgen voor de medezeggenschap. Een reorganisatie mag niet tot gevolg hebben dat er geen redelijk functionerende medezeggenschap meer mogelijk is. Daarbij worden veranderingen in bevoegdheden eerder belangrijk gevonden naarmate zij de onderwerpen waarin de medezeggenschap bevoegd is meer raken. Zeker wijziging van bevoegdheden op het gebied van personeelsbeleid vindt de rechter snel belangrijk.

Statutenwijzigingen die de bevoegdheidsverdeling tussen een directie en een raad van toezicht veranderen vond de ondernemingskamer adviesplichtig. Vertaald naar de overheidssectoren kunnen dan mandaatsbesluiten, wijzigingen in organisatieverordeningen en in gemeenschappelijke

regelingen onder het adviesrecht vallen. Maar ook wijzigingen in een Reglement van Orde bij bijvoorbeeld de Tweede Kamer. Politieke organen mogen hun eigen functioneren regelen naar eigen goeddunken, maar zodra dat belangrijke gevolgen heeft voor de ambtelijke organisatie en/of het personeel wordt het adviesplichtig. Een beroep op het politieke primaat helpt dan waarschijnlijk niet. Ook in situaties dat de wijziging van bevoegdheden een formeel vastleggen is van een feitelijk gegroeide situatie, kan het adviesrecht van toepassing zijn.

Onder de bevoegdheden zoals bedoeld in de WOR, moeten niet alleen beslissingsbevoegdheden worden begrepen. Ook andere bevoegdheden, waarin zaken als besluiten, bevelen, berichten, adviezen en beoordelingen van boven naar beneden of omgekeerd worden doorgegeven, kunnen daaronder vallen.

De ondernemingsraad kan zich in zijn advisering over de verdeling van bevoegdheden beroepen op zijn bevorderende taken. In artikel 28, tweede lid staat dat de ondernemingsraad het overdragen van bevoegdheden in de onderneming moet bevorderen, opdat de werknemers zo veel mogelijk betrokken worden bij de regeling van de arbeid in hun onderdeel.

4.3.

Adviesrecht over benoeming en ontslag

De ondernemer moet de ondernemingsraad in de voorbereidende fase van zijn besluitvorming advies vragen. Het doet er niet toe, als algemeen principe, wie bevoegd is tot het benoemen of ontslaan van de bestuurder. Dus ook in situaties waar andere wetten gelden, zoals bij de benoeming van de provinciale griffier of de gemeentesecretaris, dient advies gevraagd te worden aan de bevoegde ondernemingsraad.

Een wat vreemde situatie kan de wettelijke bepaling opleveren dat de bestuurder het overleg voert

met de ondernemingsraad. Het is toch wat ongemakkelijk om te moeten overleggen over het ontslag van een bestuurder met diezelfde bestuurder. In de praktijk komt het dan wel voor, en wordt in ieder geval geaccepteerd en soms wel aangeraden, dat dan het orgaan dat bevoegd is het ontslag te verlenen direct advies vraagt. Het blijft de wettelijke plicht van de ondernemer ervoor zorg te dragen dat het advies gevraagd wordt. Dus kan de ondernemer het nalaten van de adviesaanvraag niet motiveren met de mededeling dat de bestuurder dat had moeten doen, maar niet wilde of niet deed. In dat geval moet de ondernemer zelf advies (laten) vragen.

Het besluit moet wel toe te rekenen te zijn aan de ondernemer. Als een bestuurder met leeftijdsontslag gaat, zelf kiest voor een beëindiging van zijn arbeidsrelatie of de arbeidsrelatie van rechtswege vervalt, vervalt het adviesrecht van de ondernemingsraad.

De omstandigheid dat er tussen de ondernemer en de bestuurder conflicten bestaan, die dringend om een oplossing vragen, kunnen de adviesrechten van de ondernemingsraad niet frustreren. Dan maar een spoedprocedure, zal de rechter denken. Het adviesrecht van de ondernemingsraad wordt wel uitgeschakeld als het optreden van een bestuurder aanleiding vormt tot onmiddellijk ingrijpen (een zogenoemd ontslag op staande voet). Anders dan in de oude ambtelijke medezeggenschapsregelingen adviseert de ondernemingsraad pas op het moment dat er een concreet voorneemen tot benoeming of ontslag is en niet meer over de profieleisen. Ook is het geen automatisme meer dat de ondernemingsraad vertegenwoordigd is in selectiecommissies.

Niet helemaal duidelijk kan het zijn wat de gevolgen zijn van moderne instrumenten van personeelsbeleid als management development of de Algemene Bestuursdienst. Zolang echter het tegendeel niet gebleken is, moeten ondernemingsraden ervan uitgaan dat hun adviesrecht gewoon blijft bestaan.

In het algemeen is het overigens zo dat een WOR-procedure geen externe werking heeft.

Dat wil in dit geval zeggen dat bijvoorbeeld een ontslagen bestuurder zich niet kan beroepen op het ontbreken van een ondernemingsraadsadvies, of op een ondernemingsraadsadvies hem niet te ontslaan.

In de sector hebben dat soort zaken zich wel voorgedaan, binnen de overheid voorzover bekend nog niet. Bedacht moet worden dat WOR-bestuurders binnen de overheid natuurlijk gewoon ambtenaren blijven en dus vallen onder een ander ontslagregime dan hun collega's in het bedrijfsleven.

De ondernemer loopt bepaalde risico's als hij zonder advies van de ondernemingsraad een bestuurder benoemt. Het kan zijn dat, als uiteindelijk de benoeming toch niet geëffectueerd kan worden, de ondernemer aan de betrokken persoon schadevergoeding moet betalen.

Hoewel ondernemingsraden adviesrecht hebben bij de benoeming en ontslag van bestuurders, beschikken zij niet over een beroepsrecht tegen het ontslag- of benoemingsbesluit. Wel kan de ondernemingsraad natuurlijk de naleving van artikel 30 bij de rechter vorderen.

De feitelijke macht van de ondernemingsraad is hier niet alleen afhankelijk van zijn bevoegdheden, maar ook van de gevolgen voor de relaties en de reputatie van de (beoogd) bestuurder. Het lukt een ondernemingsraad niet snel een voorgenomen ontslag echt tegen te houden, maar een ontslag bevorderen kan onder omstandigheden wel succesvol zijn. Om je echter tegen het advies van een ondernemingsraad als bestuurder te laten benoemen moet je wel jonkheer zijn, generaal zijn geweest of een ander bord voor je kop hebben.

Uit Friesch Dagblad 23 april 1998

Personeel mort al lang over leiding

Opstappen van korpschef niet onverwachts

LEEUWARDEN — Het vertrek van korpschef P. van Brakel van de Friese politie komt niet onverwachts. De politietop ligt al geruime tijd onder vuur van het personeel, vertegenwoordigd door de ondernemingsraad (OR).

De verhouding tussen de personeelsvertegenwoordigers en de politietop is tot een dieptepunt gedaald. De ondernemingsraad is zo boos, dat het

orgaan weigert mee te werken aan de huidige reorganisatie. Dat betekent dat dit proces, waarbij de vier districten omgevormd worden in zes afdelingen, stil ligt. De onvrede heeft diverse oorzaken. De ondernemingsraad van de politie was in eerste instantie al niet blij met de reorganisatie. Het is namelijk de tweede grootse verandering binnen het korps in vijf jaar tijd.

4.4.

Bovenwettelijke bevoegdheden

Op basis van artikel 32 WOR kunnen aan de ondernemingsraad natuurlijk bovenwettelijke bevoegdheden worden toegekend. Bijvoorbeeld het uitbreiden van het adviesrecht van artikel 30 naar andere leidinggevenden, of het toekennen van een adviesrecht over het profiel van eisen. In de laatste wetswijziging is de mogelijkheid te komen tot bovenwettelijke bevoegdheden benadrukt door het opnemen van het instrument van ondernemingsovereenkomsten.

Bovenwettelijke bevoegdheden kunnen ook het gevolg zijn van andere regelingen. Daarbij kan in de eerste plaats gedacht worden aan 'cao'-bepalingen, maar dat valt in principe nog onder de werking van artikel 32. In de tweede plaats kan gedacht worden aan eigen regelingen van de ondernemer, bijvoorbeeld een eigen regeling 'Inspraak bij benoeming van leidinggevenden' waarin de medezeggenschap een rol wordt gegeven.

Zoals aangegeven hebben ondernemingsraden geen automatisch adviesrecht over de eisen waaraan te selecteren bestuurders moeten voldoen. Dat sluit echter niet uit, dat daarover toch overlegd wordt en er misschien zelfs afspraken worden gemaakt. Als er zulke afspraken zijn waarin selectie-eisen zijn vastgesteld, loopt de ondernemer risico's als hij toch iemand wenst te benoemen die niet in voldoende mate daaraan voldoet. Op afspraken tussen ondernemingsraad en ondernemer zijn de algemene rechtsprincipes van redelijkheid en billijkheid van toepassing. Het niet nakomen van afspraken is in strijd daarmee en is voor de rechter van belang bij het beoordelen van de nietigheid van het besluit.

Het kan voorkomen dat een bestuurder in het overleg met de ondernemingsraad toezeggingen doet. De ondernemer is hieraan dan in principe gebonden, omdat de ondernemingsraad te goeder trouw mag aannemen dat de bestuurder namens de ondernemer spreekt. Het niet nakomen van de toezegging door de ondernemer kan dan beschouwd worden als een inbreuk op een gegeven woord en getuigt van onzorgvuldig optreden naar de ondernemingsraad.

4.5.

Relatie met het informatierecht

Het gewone informatierecht van artikel 31 is ook van toepassing in relatie met het adviesrecht van artikel 30. Dus moet de ondernemer uit eigen beweging informatie verschaffen. Als de ondernemingsraad zelf om informatie vraagt, moet de ondernemer die geven. De ondernemer kan zich alleen beroepen op het privacy-argument in situaties dat er voor de ondernemingsraad (nog) geen adviesrecht zou zijn. Natuurlijk heeft een (kandidaat)-bestuurder recht op de bescherming van gegevens uit zijn personeelsdossier. Maar de WOR voorziet daarin met de mogelijkheid geheimhouding op te leggen.

4.6.**Interim-managers**

Bij het beantwoorden van de vraag wie bestuurder is, en daaraan gekoppeld, of de ondernemingsraad adviesrecht toekomt, doet het er niet toe in welke arbeidsrechtelijke relatie de bestuurder tot de ondernemer staat. Waar het om gaat is of er feitelijk in de concrete situatie rechtstreeks de hoogste zeggenschap wordt uitgeoefend bij de leiding van de arbeid.

Dus komt de ondernemingsraad adviesrecht toe bij het benoemen van een zogenoemde interim-manager als (tijdelijk) bestuurder. Ook het verlengen van het contract met een interim-manager valt, als zelfstandig nieuw besluit, weer onder dat adviesrecht. En, dus ook, het verbreken van het contract met een interim-manager tijdens de opdrachtperiode.

Nu komt het wel voor dat interim-managers meer opdrachten krijgen dan alleen het tijdelijk vervullen van de bestuurdersfunctie. Zo krijgt hij soms ook de opdracht een onderzoek te doen naar wijzigingen in de organisatie, of een nieuwe structuur te implementeren. In dat soort situaties kan er een combinatie van ondernemingsraadsbevoegdheden optreden, omdat dan ook op basis van artikel 25 advies gevraagd wordt.

Het adviesrecht is niet zo zeer afhankelijk van de beoogde tijdsduur van die benoeming, maar wel van de vraag of iemand feitelijk als bestuurder gaat functioneren en of hij over de daarbijbehorende bevoegdheden beschikt. Naast het aanwijzen van interim-managers valt ook het besluit tot het tijdelijk benoemen van een plaatsvervangend functionaris tot waarnemend bestuurder onder dit adviesrecht.

4.7.**Overheidsjurisprudentie**

In de korte geschiedenis van de ondernemingsraden binnen de overheid heeft zich al een aantal zaken voorgedaan die interessant zijn.

4.7.1. Arrondissementsrechtbanken

Een om meer redenen interessante zaak speelde binnen de gerechtelijke organisatie zelf.

Begin 1997 berichtte de centrale directie aan de (arrondissements)directeuren gerechtelijke ondersteuning (dgo's) dat hun mandaat tot het vaststellen van de eigen organisatie en de formatie van de diensten werd ingetrokken. Voor elk arrondissement was een ondernemingsraad ingesteld en dus trad de dgo op als WOR-bestuurder voor de WOR. De Staat had, als ondernemer geen advies gevraagd. De motieven die de Staat hiervoor aanvoerde, werden door de OK verworpen. Een centralisering van belangrijke beslissingsbevoegdheden maakt het voorgenomen besluit belangrijk. Andere omstandigheden zoals het ontbreken van gevolgen voor de personele bezetting doen er dan niet meer toe.

Wijzigingen in de managementstructuur kunnen ook zonder personele gevolgen toch belangrijk zijn.

Voor de overheidssituatie is het vonnis verder van belang, omdat het duidelijkheid geeft over mandatsconstructies. Bij mandatering blijft degene die het mandaat verstrekt (de mandans), zelf bevoegd besluiten te nemen. En dus zou de mandans kunnen optreden als 'mede'-bestuurder. Maar als de daadwerkelijke normale uitvoering van de bevoegdheden decentraal plaatsvindt is het terugnemen van het mandaat een belangrijke wijziging in de bevoegdheden.

Daarnaast waarschuwt deze zaak de overheidsondernemers die niet gekozen hebben voor het instellen van centrale ondernemingsraden. De rechter kende vanwege het ontbreken van een groeps-ondernemingsraad alle individuele ondernemingsraden adviesbevoegdheid toe. Bij een besluit dat meer van de ondernemingen aangaat, moet elke betrokken ondernemingsraad advies kunnen uit-

brengen. Als die ondernemingsraden dan inhoudelijk verschillend adviseren, komt de ondernemer voor het probleem te staan dat elk besluit leidt tot opschorting en mogelijk een beroepsgang van een of meer ondernemingsraden.

4.7.2. *Rotterdamse politie*

Het bekende conflict binnen de Rotterdamse politie rond het functioneren van commissaris Brinkman kan dienen voor de verfilming van een soapserie en is een afzonderlijke analyse waard. Hier beperken wij ons tot één aflevering van dat drama. Door de plaatsvervangend korpschef was in september 1996 in een brief aan de ondernemingsraad voorgesteld dat de korpschef bij benoemingen van districtsmanagers het gevoel zou inwinnen van de desbetreffende onderdeelcommissie. De ondernemingsraad had hiermee ingestemd. Vervolgens belast de korpschef in februari 1997 een aantal chefs met de waarneming van de functie van districtschef. Volgens hem komt de ondernemingsraad geen adviesrecht toe, omdat het niet gaat om bestuurders in de zin van de WOR. De ondernemingsraad vraagt de Bedrijfscommissie voor de Overheid om bemiddeling. Omdat de bemiddeling niet slaagt, brengt de Bedrijfscommissie een advies uit.

Volgens dat advies komt de ondernemingsraad op basis van de WOR inderdaad geen adviesrecht toe. Maar, het voorstel van september 1996 en de aanvaarding ervan, betekenen een uitbreiding van de bevoegdheden van de onderdeelcommissie tot het adviesrecht van artikel 30. Dat is gebeurd conform artikel 32 en zo'n overeenkomst is rehtens afdwingbaar. Zeker omdat de aanleiding lag in de discussie over de in te stellen medezeggenschapsstructuur. Door de toezegging hadden de werknemersvertegenwoordigers afgezien van het instellen van ondernemingsraden per district, hetgeen ook goed mogelijk zou zijn geweest.

Van belang is dat een uitwisseling op papier van voorstellen en akkoordverklaringen beschouwd wordt als een uitbreiding van bevoegdheden op basis van artikel 32 WOR.

Geschillen over het adviesrecht bij benoemingen beperken zich, door het ontbreken van een beroepsrecht, tot de vraag of de WOR correct is nageleefd. Daarbij doet de ondernemingsraad er goed aan behoorlijk te motiveren wat zijn belang is. Een goed functioneren van de overeengekomen medezeggenschapsstructuur is zo'n belang.

Dit advies van de Bedrijfscommissie is voor belang bij meningsverschillen over de interpretatie van afspraken die zijn gemaakt bij het voor de eerste keer toepassen van de WOR op de eigen overheid. Dat is destijds gebeurd onder een wat anders geformuleerde bepaling in artikel 32 door partijen die nog geen ervaring hadden met de WOR. In dit advies baseert de BC zich in elk geval op de bedoelingen van de partijen en niet op de letterlijke overeenkomst. Dat kan een steun in de rug zijn.

4.7.3. Waterschap

Binnen een waterschap was de ondernemer van mening dat de waterschapssecretaris onvoldoende functioneerde en schorste hem. De ondernemingsraad claimde adviesrecht omdat de secretaris WOR-bestuurder was. Overleg bracht de partijen niet dichterbij elkaar, waarop de ondernemingsraad bij de Bedrijfscommissie een verzoek om bemiddeling deed.

Deze geeft vrij principiële antwoorden op de rechtsvragen. Bij de interpretatie van artikel 30 moet de bedoeling uitgangspunt zijn. Het gaat dan om het belang van de ondernemingsraad betrokken te zijn bij benoeming en ontslag van de bestuurder. Daarom moeten de begrippen 'benoeming' en 'ontslag' niet arbeidsrechtelijk, maar meer feitelijk worden begrepen als het aan een bepaalde persoon ontnemen of toekennen van de functie van WOR-bestuurder. Dus valt een normale schorsing er onder. Omdat de feitelijke inhoud van een besluit doorslaggevend is, is niet van belang welke kwalificatie de ondernemer er zelf aan geeft. Dus, de ondernemer mag het noemen zoals hij wil (in dit geval 'orde-maatregel'), dat verandert de bevoegdheden van de ondernemingsraad niet. Als de ondernemer een schorsing zelf ziet als een opmaat naar een ontslag, is de schorsing het juiste

moment om de ondernemingsraad om advies te vragen.

In dit advies is weer van belang de interpretatie waarvoor de Bedrijfscommissie kiest waarin de bedoeling van de WOR uitgangspunt en de feitelijke inhoud van het besluit doorslaggevend zijn.