

# Artikel 30 WOR: adviesrecht bij benoeming of ontslag van een bestuurder



**De meeste ondernemingsraden weten wel dat ze adviesrecht hebben op het ontslag van de bestuurder of de benoeming van een nieuwe bestuurder. Als de bestuurder ook de vaste overlegpartner van de OR is, gaat het bovendien om een bijzonder belangrijke zaak waar je graag tijdig bij betrokken bent. Toch gaat het heel vaak mis met dat OR-advies. Wat zegt de wet hierover en hoe kun je daar je voordeel mee doen?**

Artikel 30 van de [Wet op de ondernemingsraden](#) (WOR) spreekt over de benoeming en het ontslag van 'een bestuurder van de onderneming'. Wie daarmee wordt bedoeld, blijkt uit artikel 1, lid 1 WOR: 'hij die alleen of samen met anderen in de onderneming de hoogste leiding van de arbeid heeft'.

Voor de WOR is een bestuurder dus een directeur of een lid van de raad van bestuur of, in overheidsondernemingen, de hoogste leidinggevende ambtenaar. Soms hebben meer personen samen de hoogste dagelijkse leiding binnen een organisatie. In dat geval is één van hen de vaste overlegpartner van de OR, maar ze vallen wel allemaal onder artikel 30 WOR en zijn dus 'WOR-bestuurders'.

### **Toezichthouder is orgaan van de onderneming**

De OR ontvangt niet altijd een adviesaanvraag voor een voorgenomen aanstelling of ontslag van een WOR-bestuurder. Mogelijk komt dat omdat dit recht op een adviesaanvraag is geregeld in artikel 30 WOR, en niet in artikel 25 WOR, waar de meeste adviesplichtige onderwerpen staan.

Een tweede mogelijke reden is dat in de meeste ondernemingen de toezichthouder bevoegd is tot ontslag of benoeming van de bestuurder, oftewel de raad van commissarissen, het stichtingsbestuur of de raad van toezicht. En nogal wat toezichthouders menen ten onrechte dat de WOR niet voor hen is bedoeld. Maar ook de toezichthouder is een orgaan van de onderneming en valt dus onder de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden.

### **Ontslag of vertrekregeling**

De bestuurder vertegenwoordigt in de regel de ondernemer in het overleg met de OR, maar als het gaat om zijn ontslag of vervanging, is het vooral de toezichthouder die artikel 30 WOR moet naleven. Ook al kan de vertrekkende bestuurder de adviesaanvraag aan de OR regelen, het verdient de voorkeur als de OR hierover rechtstreeks kan overleggen met de toezichthouder.

Bestuurders worden zelden ontslagen. In de praktijk wordt met hen meestal een regeling getroffen waarmee ze vrijwillig opstappen. Omdat er dan formeel geen sprake is van ontslag, is artikel 30 WOR niet van toepassing en heeft de OR geen recht op een adviesaanvraag.

**Het kan wél interessant zijn om informatie op te vragen over de financiële kant van de vertrekregeling.**

Als de ondernemer een bestuurder via een procedure bij de kantonrechter wil ontslaan, is artikel 30 WOR wél van toepassing. Is de bestuurder ook de ondernemer, zoals in kleine organisaties wel voorkomt, dan is artikel 30 WOR niet van toepassing. Het gaat dan namelijk om overdracht van zeggenschap. Dat valt onder de adviesplichtige onderwerpen van artikel 25 WOR.

## Tijdig advies vragen

Artikel 30 WOR bepaalt, net als artikel 25 WOR, dat de OR de adviesaanvraag zo tijdig moet ontvangen dat het OR-advies ook écht van invloed kan zijn op het definitieve besluit. Het is dus niet de bedoeling dat de OR een adviesaanvraag krijgt voor een voorgenomen aanstelling van een nieuwe bestuurder.

Dan is de selectie namelijk al achter de rug en kan de OR alleen nog 'ja' of 'nee' zeggen tegen de geselecteerde kandidaat.

Het is van belang dat de OR met verschillende kandidaten kennis kan maken, en bij voorkeur is de OR al betrokken bij de voorbereiding van de selectie. Dat laatste is zo moeilijk niet. Zet, zodra bekend is dat er een vacature komt, op papier aan welke eisen de opvolger volgens de OR in ieder geval zou moeten voldoen.

De OR hoeft geen compleet profiel op te stellen. Je kunt volstaan met de kwaliteiten die de OR van groot belang acht. Daarbij spelen natuurlijk ook je ervaringen met de vertrekkende bestuurder een rol.

## Maak gebruik van het initiatiefrecht

Wacht niet op een uitnodiging van de bestuurder of toezichthouder, maar geef je lijst met vereiste kwaliteiten zo snel mogelijk door. Doe daarbij ook een procedurevoorstel voor de verdere betrokkenheid van de OR bij de selectie. De uiteindelijke adviesaanvraag kan daardoor een hamerstuk worden.

Dat is ook prettig voor de kandidaat, die dan niet nodeloos moet wachten op het definitieve aanstellingsbesluit. Bij deze werkwijze maakt de OR gebruik van het schriftelijk initiatiefrecht op basis van artikel 23, lid 3 WOR.

Laat ook de achterban weten aan welke eisen de nieuwe bestuurder volgens de OR moet voldoen en geef werknemers de kans daarop te reageren. Het voordeel van deze aanpak is dat het voor de toezichthouder extra moeilijk wordt om de – vaak ongevraagde – inbreng van de OR te negeren.

**Als je een initiatiefvoorstel indient, moet de toezichthouder met de OR overleggen en een schriftelijk, gemotiveerd besluit nemen.**

## Selectie van de kandidaten

Er zijn verschillende manieren waarop je invulling kunt geven aan de rol van de OR bij de selectie van de kandidaten. Betrokkenheid bij de voorselectie is zeldzaam en misschien ook niet wenselijk gezien de privacy van de betrokkenen. Maar enkele OR-leden kunnen wel zitting nemen in een selectiecommissie die de overgebleven kandidaten beoordeelt.

Ook is het denkbaar dat enkele kandidaten een gesprek voeren met een delegatie van de OR. Dring er in ieder geval op aan dat de OR meer dan één kandidaat spreekt en onderzoek daarbij de door de OR gewenste kwaliteiten. Accepteer zonder meer geheimhouding als het gaat om de namen van de kandidaten of biedt dat zelf aan.

Als het gaat om kandidaten die al elders de rol van bestuurder vervuld hebben, overweeg dan ook om referenties in te winnen bij de betreffende OR. Uiteraard kan dat alleen met toestemming van de kandidaat! Het voordeel van betrokkenheid van de OR in een vroeg stadium is dat je meteen materiaal hebt voor je uiteindelijke advies en dat je niet hoeft te volstaan met een 'ja' of 'nee'.

## Aandachtspunten voor de nieuwe bestuurder

Er zijn veel partijen betrokken bij de keuze van de nieuwe bestuurder. Houd er daarom rekening mee dat hij niet aan al je eisen zal voldoen. Wat overblijft zijn de ingrediënten voor het OR-advies en ook de onderbouwing van het eindoordeel over de voorgedragen kandidaat. Als de OR zich kan vinden in de keuze voor de voorgestelde bestuurder, kun je de kwaliteiten waaraan je twijfelt introduceren als aandachtspunten voor de nieuwkomer.

Resulteert het eindoordeel in een afwijzing, dan heeft de OR niet alleen de motivatie van het advies tot niet aanstellen, maar ook de beoordelingspunten voor het geval dat de toezichthouder het OR-advies niet overneemt. Wat je kunt doen om deze situatie te voorkomen en wat je kunt doen als het tóch zover komt, lees je in het kader hieronder.

### Denk aan opties in artikel 29 WOR!

Artikel 29 WOR geeft de OR het recht om een aantal bestuursleden van de instellingen die door de ondernemer zijn opgericht voor de werknemers te benoemen. Denk aan studie- of andere sociale fondsen voor werknemers en hun kinderen. De OR heeft het recht om minstens de helft van die bestuursleden te benoemen.

De OR kan bestuursleden benoemen uit zijn eigen midden of van buiten de OR. De instelling moet wel een eigen rechtspersoonlijkheid hebben (stichting of vereniging), omdat zij anders toch al valt onder de invloed van de OR.

Gaat het om een instelling die door meerdere ondernemers is opgericht, dan komt dit recht toe aan de betrokken ondernemingsraden gezamenlijk. Dit benoemingsrecht vervalt als er al wettelijke regels gelden voor de samenstelling van het bestuur. Dat is bijvoorbeeld het geval bij pensioen- en spaarfondsen waarop de Pensioenwet van toepassing is.

## Geen beroepsrecht bij artikel 30 WOR

Een belangrijk kenmerk van het adviesrecht van artikel 30 WOR is dat het niet valt onder het beroepsrecht van artikel 26 WOR. Als het OR-advies niet wordt overgenomen, kun je dus geen beroepsprocedure aanspannen bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam, zoals dat wel kan bij adviezen op basis van artikel 25 WOR. Daarom een aantal tips:

- Laat zo zakelijk mogelijk aan de werknemers weten wat de OR heeft geadviseerd en waarom, en wat de ondernemer met dit advies heeft gedaan.
- Zorg ervoor dat de kandidaat kennis neemt van het OR-advies. Hij kan dan besluiten om zich terug te trekken als de OR niet achter zijn benoeming staat. Het is immers een zware opgave om de hoogste dagelijkse leiding te gaan geven aan werknemers die via hun vertegenwoordiging hebben aangegeven dat zij er geen vertrouwen in hebben.
- Als de nieuwe bestuurder toch wordt benoemd, spreek dan zo snel mogelijk met hem af dat de OR hem kritisch zal volgen op de punten die in het eindadvies zijn genoemd. Las na een halfjaar een eerste evaluatie in tijdens een overlegvergadering en herhaal dit zo lang het nodig lijkt.

## Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)