

# DE KROMME RIJN

Praktische tips voor het werven van kandidaten

## OR-verkiezingen: zó moet u het aanpakken

Waarschijnlijk heeft u wel eens verkiezingen voor een nieuwe OR moeten organiseren. Dat is vast niet uw leukste klus geweest, want het organiseren van OR-verkiezingen kost veel tijd en energie. Het is een hoop werk, en het tevergeefs werven van kandidaten kan behoorlijk frustrerend zijn. En als er tijdens een zittingsperiode een vacature ontstaat, moet u tussentijdse verkiezingen organiseren, wat ook weer het nodige werk met zich meebrengt. In dit artikel krijgt u praktische tips om dit alles zo soepel mogelijk te laten verlopen.



### 1. Een goed en actief imago trekt kandidaten aan

Zou u zich snel kandidaat stellen voor een orgaan dat een suf imago heeft en op het oog maar weinig bereikt? Waarschijnlijk niet. Het is dan ook niet vreemd dat ondernemingsraden die zich nauwelijks laten zien aan de achterban en/of nauwelijks zichtbare resultaten boeken, de grootste moeite hebben om gemotiveerde kandidaten te vinden voor de eerstvolgende OR-verkiezingen. Maar als een OR zich duidelijk profileert en laat zien dat hij voor de achterban opkomt, zal er meer animo zijn om lid te worden van de OR. Zorg er daarom voor dat u:

- uw achterban regelmatig informeert over het reilen en zeilen van de ondernemingsraad, bijvoorbeeld met een nieuwsbrief, het OR-jaarverslag en/of door uw collega's gewoon eens bij te praten bij de koffieauto-maat;
- aan uw achterban laat zien dat u voor zijn belangen opkomt;

- zich openstelt voor vragen of tips van de achterban; vervolgens moet u hier ook echt iets mee doen én terugkoppelen wat u met de vragen/tips heeft gedaan.

### 2. Begin op tijd

Het lijkt een open deur, maar in de praktijk beginnen veel ondernemingsraden te laat met het organiseren van OR-verkiezingen. In de meeste gevallen bepaalt het OR-reglement dat u minimaal dertien weken voor de verkiezingsdatum met de organisatie moet beginnen. Zo schrijft het standaard OR-reglement van de SER voor dat de verkiezingsdatum niet later mag liggen dan twee weken na afloop van de huidige zittingsperiode. Kortom: als u niet uiterlijk elf weken voor het einde van de zittingstermijn met de organisatie begint, bent u eigenlijk al te laat. Bovendien: als u tot op het laatst wacht, moet u alles in de laatste drie maanden doen. Dat brengt de nodige stress met zich mee, en dat

kan het echte OR-werk behoorlijk in de weg zitten.

### 3. Verklein de 'afstand' tot de ondernemingsraad

Het kan voor een collega een hele stap zijn om zich kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad. "Ik weet niet wat het inhoudt, en of ik het wel kan," is een veelgehoorde opmerking. U kunt proberen om de afstand tussen de OR en mogelijke kandidaten te verkleinen door mensen actief te betrekken bij het OR-werk. Dit kan bijvoorbeeld door hen zitting te laten nemen in een OR-commissie of hen te laten deelnemen aan een projectgroep.

### 4. Zorg voor een leuke wervingscampagne

Als u daadwerkelijk kandidaten gaat werven, moet u ervoor zorgen dat u de aandacht trekt. Veel ondernemingsraden sturen alleen een brief rond waarin staat dat er verkiezingen in aantocht zijn en dat zij kandidaten zoeken.

U kunt alle artikelen uit deze nieuwsbrief downloaden via [www.dekrommerijn.nl](http://www.dekrommerijn.nl)

De Kromme Rijn  
Nieuwegracht 56D  
3512 LT Utrecht  
Tel. (030) 231 26 82  
Fax (030) 232 28 88  
E-mail:  
[contact@dekrommerijn.nl](mailto:contact@dekrommerijn.nl)  
Website:  
[www.dekrommerijn.nl](http://www.dekrommerijn.nl)

#### In deze editie:

**OR-verkiezingen: zó moet u het aanpakken**

**Aan de slag met de werkkostenregeling**

**In gesprek over Hyves, Twitter en LinkedIn**

# Aan de slag met de werkkostenregeling

U heeft vast wel eens iets gehoord over een nieuwe ‘werkkostenregeling’. Die regeling gaat over zaken als reiskostenvergoedingen, kerstpakketten, werkkleding, overwerkmaaltijden, laptops, mobiele telefoons, studiekosten, en nog veel meer. De kern van de nieuwe werkkostenregeling is dat vergoedingen/verstrekkingen die u tot nu toe onbelast kreeg, straks in veel gevallen wél kunnen worden belast. Dit kan uw werkgever meer geld gaan kosten, maar ook u en uw collega’s kunnen er hierdoor op achteruit gaan. Maar het is soms ook mogelijk dat u er béter van wordt. Wat is nu de rol van uw OR bij de invoering van de werkkostenregeling?

Officieel is de werkkostenregeling al per 1 januari 2011 in werking getreden. Werkgevers mogen er echter ook voor kiezen om deze regeling op 1 januari 2012 in te voeren, of per 1 januari 2013. Vanaf 1 januari 2014 moeten alle werkgevers de nieuwe regeling hebben ingevoerd.

## Nieuwe regels

Onder de oude regels mag een werknemer bepaalde kostenvergoedingen of verstrekkingen in principe onbelast – dus zonder dat hierover belasting moet worden betaald – ontvangen van

zijn werkgever. Voorbeelden: reiskostenvergoedingen, een laptop, een mobiele telefoon, etc. Onder de nieuwe werkkostenregeling is echter de hoofdregel dat in principe over álle vergoedingen en verstrekkingen loonbelasting (en sociale premies) moet worden betaald. Wel is er een aantal uitzonderingen:

- Als het zakelijke karakter van een vergoeding/verstrekking overheerst, blijft deze onder voorwaarden onbelast. Er is dan sprake van een ‘gerichte vrijstelling’. Voorbeelden: reiskostenvergoeding, maaltijden bij overwerk.

- Sommige verstrekkingen / voorzieningen behoren formeel tot het loon, maar worden onder voorwaarden op ‘nihil’ (€ 0) gewaardeerd, zodat hierover geen belasting hoeft te worden betaald. Voorbeelden: consumpties op de werkplek, werkkleding.
- Over alle andere vergoedingen en verstrekkingen moet loonbelasting worden betaald zodra het totaalbedrag aan verstrekkingen hoger is dan 1,4% van de ‘fiscale loonsom’. De fiscale loonsom is het totale loon dat aan alle werknemers wordt betaald. Deze 1,4% wordt

>> Vervolg van pagina 1

Dit levert vrijwel nooit kandidaten op. Met een brief is niks mis, maar zorg dan wel voor een frisse lay-out en een spetterende wervingstekst. En geef uw brief een vervolg, bijvoorbeeld door wervende posters op te hangen en flyers uit te delen. Ludieke acties doen het vaak ook goed; gebruik uw creativiteit!

## 5. Ga eens praten met potentiële kandidaten

Een flitsende wervingscampagne kan één of meer kandidaten opleveren, maar veel mensen besluiten pas om zich kandidaat te stellen als u het hen persoonlijk vraagt. U zult dus met potentiële kandidaten in gesprek moeten. Dit kunt u doen door op alle afdelingen en vestigingen een wervend praatje te houden, en vervolgens door te praten met eventuele geïnteresseerden. Daarnaast kunt u ook zelf al een inventarisatie maken van collega’s die mogelijk geïnteresseerd zijn, en hen heel gericht benaderen. Vertel deze mensen vervolgens wat het OR-werk inhoudt en zorg ervoor dat u wat extra schriftelijke informatie bij u heeft. Meestal is het niet verstandig om in zo’n eerste gesprek al meteen de ‘hamvraag’ te stellen, maar u kunt wel vragen of men eens wil nadenken over een mogelijke kandidaatstelling. Op een later moment kunt u daar dan op terugkomen.

## 6. Vertel een kandidaat wat hij zelf aan het OR-werk kan hebben

Meestal willen mensen weten welke voordelen het OR-lidmaatschap voor hen heeft. Zorg dat u hierover een goed verhaal kunt vertellen. Blijf

bij voorkeur dicht bij uzelf, door te vertellen wat u zélf van het OR-werk heeft geleerd. Heeft u de tips die u tijdens een cursus kreeg voor het onderhandelen met uw bestuurder, met succes gebruikt om een conflict met uw buurman op te lossen? Vertel dat dan...

## Tussentijdse verkiezingen

Als tijdens de zittingsperiode één of meer OR-leden opstappen, moeten hun plaatsen in eerste instantie worden ingenomen door kandidaten die bij de laatste verkiezingen te weinig stemmen kregen. Als zij geen interesse meer hebben of als uw ‘reservebank’ leeg is, bent u verplicht om tussentijdse verkiezingen te houden. Hierop geldt een uitzondering als de zittingstermijn van uw OR binnen zes maanden eindigt. In dat geval mag u de vacature openlaten totdat de algemene verkiezingen plaatsvinden.

Bij een tussentijdse vacature gebeurt het regelmatig dat een OR zelf al iemand heeft gevonden die de plaats van het vertrekkende OR-lid wil innemen. Dan zou het natuurlijk wel zo makkelijk zijn als deze collega meteen geïnstalleerd zou worden. Formeel mag dit echter niet. Ook als u zelf een kandidaat heeft gevonden, moet u verkiezingen uitschrijven. Wat in de praktijk wel gebeurt, is dat de OR dan een brief naar de vakbonden en de collega’s stuurt, met de mededeling dat er een vacature is en dat de OR zelf iemand heeft gevonden die de vacature wil vervullen, maar dat men wel drie weken de tijd krijgt om zich kandidaat te stellen (of in het geval van de bonden: namen van kandidaten in te dienen). Volgt hierop geen reactie, dan is de gevonden kandidaat automatisch gekozen. Zorg er wel altijd voor dat u over een schriftelijke goedkeuring van uw bestuurder beschikt.

## OR-VERKIEZINGEN IN STAPPEN

Bij het organiseren van OR-verkiezingen kunt u de volgende stappen doorlopen:

- verkiezingscommissie samenstellen;
- verkiezingsdatum vaststellen;
- verkiezingsdatum aankondigen;
- lijsten met kiesgerechtigde en verkiesbare personen opstellen;
- vakbonden uitnodigen voor het stellen van kandidaten;
- kandidaten zoeken;
- sluitingstermijn kandidaatstelling vakbonden;
- kandidaatstelling voor medewerkers die geen lid zijn van een vakbond (de ‘ongeorganiseerden');

de kandidatenlijsten die deze medewerkers indienen, worden ‘vrije lijsten’ genoemd;

- sluitingstermijn kandidaten vrije lijst;
- geldigheid van de kandidatenlijsten controleren;
- kandidatenlijsten bekendmaken;
- publiciteit geven aan de komende verkiezingen;
- verkiezingsdag;
- stemmen tellen en uitslag bekendmaken.

Op [www.dekrommerijn.nl](http://www.dekrommerijn.nl) kunt u een uitgebreid draaiboek downloaden. Hierin staat het stappenplan, waarbij u per stap een groot aantal tips krijgt.



de 'vrije ruimte' genoemd. Uw bestuurder kan u vertellen hoe hoog dit bedrag op jaarbasis is. Binnen de vrije ruimte kunnen naar keuze allerlei vergoedingen en verstrekkingen fiscaal onbelast worden uitgedeeld. Dat kan een belangrijk deel van uw onderhandelingsruimte zijn.

### Belastingheffing

Als het totaalbedrag aan vergoedingen en verstrekkingen hoger is dan 1,4% van de loonsom, heeft de werkgever twee mogelijkheden:

- De werkgever neemt de belastingheffing zelf voor zijn rekening. Over het bovenmatige bedrag betaalt hij dan 80% (!) belasting.
- De werkgever telt de waarde van de vergoeding of verstrekking op bij het loon van de werknemers, waarna hierover loonbelasting en sociale premies worden ingehouden. Hierdoor daalt het nettoloon van de werknemer. Daar zult u als werknemer niet blij mee zijn.

Kortom, in alle gevallen waarin het totaalbedrag aan vergoedingen en verstrekkingen hoger is dan 1,4% procent van de fiscale loonsom moet er iemand inleveren: de werkgever, de werknemers, of beiden. Mag de werkgever nu gewoon op eigen houtje de bestaande verstrekkingen en vergoedingen wijzigen of kan dat niet zomaar?

### Geen instemming

Veel werkgevers zullen, als gevolg van de wetswijziging, de bestaande regelingen in hun onderneming willen wijzigen, zéker als deze voor hen duurder gaan uitpakken. In principe hoeft hij hiervoor geen instemmingsaanvraag in te dienen bij de ondernemingsraad. Artikel 27 van de WOR gaat nu eenmaal niet over vergoedingen en verstrekkingen. Toch kan uw bestuurder niet altijd gewoon zijn gang gaan. Er zijn drie belangrijke uitzonderingen.

- Het is mogelijk dat uw ondernemingsraad en de bestuurder in het verleden hebben afgesproken dat u toch instemmingsrecht heeft over besluiten omtrent vergoedingen en verstrekkingen, of over het volledige personeelshandboek. Dan moet uw bestuurder u gewoon om instemming vragen.
- De vergoedingen/verstrekkingen die in individuele arbeidsovereenkomsten 'netto' zijn afgesproken, mogen slechts bij hoge uitzondering worden gewijzigd.
- Soms zijn afspraken over bepaalde vergoedingen en verstrekkingen vastgelegd in de cao. Ook deze afspraken kan uw bestuurder niet zomaar wijzigen; hiervoor zal hij in de slag moeten met de vakbonden.

### Toch instemming vragen

Als geen van de bovengenoemde uitzonderingen van toepassing is, heeft u formeel geen positie als uw bestuurder de regels voor vergoedingen en verstrekkingen wil aanpassen. Het komt echter nogal eens voor dat een bestuurder tóch een instemmingsaanvraag indient bij de ondernemingsraad, ook als dat juridisch

niet hoeft. Hij doet dat vooral als hij bang is dat de wijzigingen nogal wat onrust zullen veroorzaken. Juist omdat werkgevers meestal geen onrust willen die het gevolg kan zijn van het verminderen van verstrekkingen en vergoedingen, heeft u als ondernemingsraad een onderhandelingspositie. Als uw werkgever zich zorgen maakt over de reactie van uw achterban, kunt u een beroep doen op uw achterban om u te steunen in de onderhandelingen. En dan zal uw bestuurder sneller bereid zijn om concessies te doen.

### Uw aanpak

Zoals gezegd zullen de meeste bestuurders wel kiezen voor een vorm van overleg met de ondernemingsraad, vanwege de onrust die een andere onkostenregeling kan veroorzaken. Hoe kunt u dit als OR nu het beste aanpakken?

#### Scenario 1

Het totaalbedrag van de vergoedingen en verstrekkingen is momenteel meer dan 1,4% van de fiscale loonsom. In dat geval is het normaal gesproken zowel voor uw bestuurder als voor u en uw collega's verstandig om de werkkostenregeling nog niet in te voeren, en te wachten tot 1 januari 2014. De werkkostenregeling pakt dan namelijk duurder uit. Mocht uw bestuurder de nieuwe regeling toch al willen invoeren, dan zult u hierover moeten onderhandelen, mits hij uw OR hierbij betreft. Het is dan zaak dan u probeert te vermijden dat u en uw collega's voor de extra belastingheffing opdraaien.

#### Scenario 2

Het totaalbedrag van de vergoedingen en verstrekkingen is momenteel minder dan 1,4% van de fiscale loonsom. In dat geval is het vaak verstandig om zo snel mogelijk – per 1 januari 2012 – over te stappen op de werkkostenregeling. Een werkgever kan dan namelijk bepaalde vergoedingen/verstrekkingen die momenteel belast zijn, onder de vrije ruimte brengen zodat ze dan onbelast zijn. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan het kerstpakket. Dit kan zowel de werkgever als de werknemer belasting schelen! Ook hierover zal moeten worden onderhandeld, aangezien een werkgever er ook voor mag kiezen om een bovenmatige vergoeding gewoon bij de werknemers te belasten, en de vrije ruimte niet volledig te benutten.

### Huiswerk

Voordat u gaat onderhandelen, moet u wat 'huiswerk' doen:

- Bepaal of het totaal aan verstrekkingen/vergoedingen meer of minder is dan 1,4% van de fiscale loonsom. Deze informatie kunt u opvragen bij uw bestuurder. Houd wel rekening met eventuele vrijstellingen, want die tellen niet mee voor de 1,4%! Is het totaalbedrag nu meer dan 1,4%, wacht dan het initiatief van de bestuurder af. Er is dan immers geen haast bij de invoering van de werkkostenregeling.

- Is het totaalbedrag lager dan 1,4%, neem dan het initiatief! Vraag uw bestuurder om een overzicht van de huidige regelingen. Welke groepen werknemers maken hiervan gebruik? Wat zijn de kosten van deze regelingen en wie draait op voor de eventuele belastingheffing?
- Ga na of aan uw OR ooit instemmingsrecht is verleend op het personeelshandboek en zo ja, ga dan na op welke vergoedingen en verstrekkingen die instemming betrekking heeft.
- Ga na of bepaalde vergoedingen/verstrekkingen in de cao of het regelingenboek zijn geregeld en zo ja, welke.
- Ga na in welke mate vergoedingen en verstrekkingen zijn toegezegd in individuele arbeidsovereenkomsten.
- Ga na of er nog vergoedingen/verstrekkingen zijn die buiten de bovengenoemde categorieën vallen.

Een belangrijk aspect is dat u moet vaststellen wat het belang van uw achterban is. Welke vergoedingen/verstrekkingen zijn er nu en welke eventuele wijzigingen liggen wel of niet gevoelig bij uw achterban? Stel ook vast of bepaalde groepen werknemers harder worden getroffen dan andere. Een goede manier om vast te stellen hoe gevoelig een bepaalde wijziging kan liggen, is het houden van een enquête onder uw achterban.

### Onderhandelen

Ga de onderhandelingen in met het uitgangspunt dat de totale arbeidsvoorwaarden van u en uw collega's niet mogen verslechteren; let er dan ook op dat er niet gelijktijdig aan arbeidsvoorwaarden wordt gesleuteld. En als de werkgever beter wordt van de invoering van de werkkostenregeling, lijkt het redelijk dat hij ook zijn werknemers laat meedelen. Komt u er alleen niet uit? Schakel dan een deskundige in.

Op [www.dekrommerijn.nl](http://www.dekrommerijn.nl) kunt u een artikel downloaden met meer inhoudelijke informatie over de werkkostenregeling, plus een aantal praktische tips.



# In gesprek over Hyves, Twitter en LinkedIn

U heeft wellicht een account op Facebook, LinkedIn, Hyves, Twitter of YouTube. En anders uw kinderen of vrienden wel. Deze 'social media' zorgen voor leuke contacten en veel plezier. In uw rol van OR-lid kunt u ook te maken krijgen met social media, namelijk als uw bestuurder regels (een 'gedragscode') wil opstellen voor het gebruik hiervan. Is er dan een rol weggelegd voor uw ondernemingsraad? En zo ja, welke? En waar moet u op letten als u wordt betrokken bij het opstellen van zo'n gedragscode?

Hoewel creatief gebruik van social media uw bedrijf ten goede kan komen, vinden de meeste werkgevers websites als Hyves en Twitter ook bedreigend. Zo zal uw werkgever niet blij zijn als zijn werknemers een deel van hun werktijd doorbrengen op Hyves en Facebook. Nog belangrijker is dat de meeste werkgevers een zo volledig mogelijke controle willen op alle publiciteit en alle mededelingen over hun bedrijf. Negatieve berichten kunnen namelijk slecht zijn voor het imago, wat weer slecht kan zijn voor de handel. Het is dan ook goed mogelijk dat uw bestuurder een gedragscode wil opstellen. In zo'n gedragscode kan een bestuurder bijvoorbeeld willen opnemen dat hij mag (laten) controleren op het gebruik van social media, of dat een werknemer kan worden bestraft als hij op Hyves negatieve opmerkingen maakt over zijn manager. Mag dat allemaal zomaar? Of speelt u hierbij als ondernemingsraad ook een rol? En waar moet u op letten als uw bestuurder met u over een gedragscode wil praten?

## Wettelijke regeling

Op het eerste gezicht lijkt een gedragscode voor het gebruik van social media overbodig. Want de wet bevat een regeling die werknemers aan fatsoensregels houdt inzake uitlatingen over hun werkgever. Een werknemer kan bijvoorbeeld worden ontslagen als hij zijn baas of diens familie 'grovelijk beledigt' (art. 7:678 lid 1 sub e BW). En sub i van het bovengenoemde wetsartikel geeft aan dat een werknemer geen informatie naar buiten mag brengen waarvan hij mag veronderstellen dat dit geheim moet blijven. Een werknemer mag dus geen bedrijfsgeheimen op straat gooien (en ook niet op de digitale snelweg). Doet hij dit toch, dan riskeert hij ontslag. Kortom: de wetgeving en de daaruit volgende rechtspraak regelen wat een werknemer wel en niet naar buiten mag brengen.

De meeste bestuurders vinden echter dat de wet onvoldoende bescherming biedt tegen nare mededelingen van werknemers over hun bedrijf. Zij willen een verdere inperking van de mogelijkheden van hun medewerkers, wat kan

worden geregeld door een gedragscode op te stellen. Bovendien blijkt in de praktijk dat rechters werkgevers sneller in het gelijk te stellen als er een gedragscode is, en een werknemer de regels in deze code heeft overtreden.

## Meestal geen instemmingsrecht

Uw bestuurder heeft de vrijheid om in een gedragscode de spelregels te bepalen voor het gebruik van social media. De gedragscode mag echter niet in strijd zijn met de vrijheid van meningsuiting en het recht op privacy.

In principe kan uw bestuurder een gedragscode eenzijdig vaststellen, dus zonder overleg met uw ondernemingsraad. Uw OR heeft namelijk geen instemmingsrecht bij de invoering van een gedragscode (of 'protocol') voor social media. Dit is alleen anders als een gedragscode bepalingen bevat die wél betrekking hebben op instemmingsplichtige onderwerpen. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werkgever het 'surfgedrag' van zijn werknemers wil controleren. Dit is instemmingsplichtig op grond van art. 27 lid 1 sub I. Ook kan het zijn dat uw ondernemingsraad ooit met de bestuurder heeft afgesproken dat u instemmingsrecht heeft over alle aanpassingen van het personeelshandboek (waarin gedragscodes moeten worden opgenomen).

## Toch instemmingsaanvraag

In de praktijk leggen veel bestuurders de invoering van een gedragscode wél ter instemming voor aan hun ondernemingsraad. Daar zijn twee redenen voor.

- Bij instemming van de ondernemingsraad heeft de werkgever meer kans op succes als hij een werknemer die de code overtreedt, juridisch wil aanpakken.
- Bestuurders hopen de weerstand onder de werknemers weg te nemen door met de OR een akkoord te bereiken over de gedragscode. Als de OR met zo'n code instemt, wordt de OR geacht namens het personeel te spreken en dat maakt het voor een individuele werknemer een stuk lastiger om te stellen dat de gedragscode veel te ver gaat.

Overigens maakt het feit dat uw werkgever zich zorgen kan maken over de reactie van uw achterban, dat u een sterke onderhandelingspositie kunt hebben. Als uw werkgever u mede om die reden om instemming vraagt, is uw positie nog sterker.

## Beoordelen

Bij de beoordeling van een concept-gedragscode, is het goed om deze eerst eens te bespreken met collega's die veel tijd besteden aan Facebook, Hyves, etc. Vraag hen of ze zich op basis van de voorgestelde regeling belemmerd voelen in hun mogelijkheden om contact met vrienden te hebben. Vraag ook of zij wel eens iets over uw bedrijf op Facebook of Twitter zetten. Ga daarnaast ook na of u zelf – al dan niet onaanvaardbare – belemmeringen ziet. Hierbij kunt u denken aan controle op het surfgedrag of het verbod om op social media ook maar iets over uw bedrijf te zeggen. Bevat de gedragscode één of meer van zulke 'rode lichten', dan zult u moeten onderhandelen. Schakel hierbij altijd een ervaren jurist in. Deze zult u zeker ook nodig hebben als u uw instemming wilt onthouden. En als het nodig is, kunt u ook uw achterban inschakelen.

## Toch eenzijdig

Het kan altijd gebeuren dat uw bestuurder toch eenzijdig een gedragscode opstelt. U krijgt deze regeling dan op een bepaald moment wel te zien. Ga dan na of de code instemmingsplichtige elementen bevat. Zo ja, claim dan het instemmingsrecht en roep schriftelijk de nietigheid van het genomen besluit (= de opgestelde code) in. Dit moet u doen binnen een maand nadat de code is opgesteld, dan wel openbaar is gemaakt. Beoordeel de code vervolgens op dezelfde wijze als u bij een instemmingsaanvraag zou doen. Is de code niet acceptabel, laat dit dan goed beargumenteerd weten aan uw bestuurder. Meld dit ook – en bij voorkeur op niet mis te verstane wijze – aan uw achterban. Voor uw bestuurder zal het dan moeilijk worden om mensen op basis van zijn eenzijdig opgestelde gedragscode aan te pakken.