

Ondernemingsraad

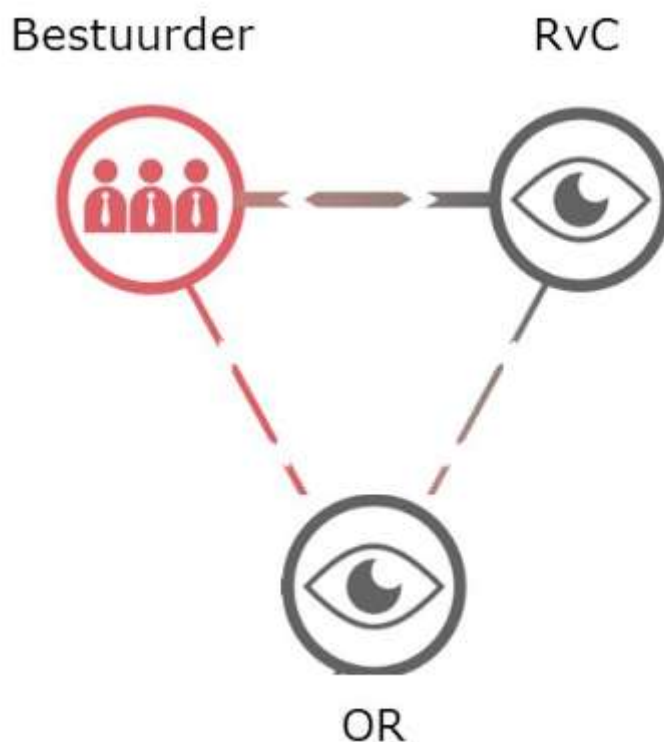
MAAS

Maas International B.V.

Jaarverslag over 2025

Dit jaarverslag is conform Artikel 18 van het Reglement Ondernemingsraad Maas International B.V., versie 2022.02. De rapportage loopt van 1 januari 2025 tot 31 december 2025.

Versie 20 april 2026



Inhoud

<i>Inleiding</i>	3
1 Scope	4
2 Werkwijze.....	8
3 Bevoegdheden vanuit Wet op de Ondernemingsraden.....	16
4 Bevoegdheden vanuit G&VW wet- en regelgeving.....	20
5 Bevoegdheden vanuit privacy wet- en regelgeving	25
6 Bevoegdheden vanuit wet- en regelgeving collectief ontslag.....	26
7 Bevoegdheden vanuit pensioen wet- en regelgeving	28
8 Bevoegdheden vanuit wet- en regelgeving voor gelijke behandeling	30
9 Bevoegdheden vanuit wet- en regelgeving ongewenste omgangsvormen & integriteit.....	32
10 Informatieplicht vanuit collectieve arbeidsovereenkomst.....	33
11 Informatieplicht vanuit managementsystemen	36
12 Nieuwe wetgeving relevant voor de OR.....	37
13 Bijlage A. Europese Ondernemingsraad	38
14 Bijlage B. OR en duurzaamheid	39

Het jaarverslag van de MAAS Ondernemingsraad (OR) heeft een vaste opbouw:

Hoofdstuk 1 geeft de scope voor de werkzaamheden van de OR. Hoofdstuk 2 bevat de werkwijze van de OR. De hoofdstukken 3 tot en met 9 geven een overzicht van bevoegdheden van de OR binnen diverse clusters van wet- en regelgeving. De hoofdstukken 10 en 11 bevatten informatieplicht vanuit andere regelgeving, namelijk de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en het geïntegreerde managementsysteem. Hoofdstuk 12 betreft nieuwe wetgeving in 2025 en 2026 die relevant is voor de OR. De hoofdstukken/ bijlagen 13 en 14 geven kaders voor de OR, zoals de Europese ondernemingsraad en duurzaamheid.

In de WOR is de inhoud van het besluit bepalend voor de vraag welke bevoegdheden een Ondernemingsraad heeft en niet zozeer welk orgaan of welke functionaris bevoegd is het besluit te nemen.

1.1 MAAS Nederland

De Ondernemingsraad behartigt de belangen van het personeel van MAAS International B.V. en de dochteronderneming Full Service Vending B.V.

Dit betreft de volgende handelsnamen waaronder MAAS binnen Nederland opereert:

- Maas International B.V.
- LC Groningen
- LC Elst
- LC Nieuwegein
- LC Zwolle
- LC Elsloo
- LC Rotterdam
- MAAS
- MAAS TREAT YOURSELF WELL

De eind 2023 opgenomen MAAS dochter Capriole Coffee-Service B.V. viel in 2025 geheel buiten de scope van de MAAS Ondernemingsraad. In 2026 wordt nagegaan of Capriole deelname interessant is – via een Gemeenschappelijke OR (Gem.OR) of een Groepsondernemingsraad (GOR).

1.2 MAAS Aandeelhouders

Miko, de koffieservice-specialist, genoteerd op Euronext Brussel, heeft in MAAS een complementaire organisatie naast haar Nederlandse dochteronderneming Miko Koffie Service. De langetermijnstrategie van de Miko-groep is om de uitrol van een internationale koffieserviceorganisatie verder uit te bouwen door middel van participaties en haar dochterondernemingen in verschillende landen. Miko verwierf in maart 2021 een minderheidsbelang van 25 % in MAAS. Na verkoop van de kunststofverpakkingstak verwierf MIKO in juli 2021 een 91,88 % meerderheidsbelang in MAAS. Dit is in 2025 ongewijzigd gebleven.

1.3 MAAS Bestuurders

Namens Maas International Holding B.V. waren 2025 de volgende (natuurlijke) personen de bestuurders in de zin van de WOR:

Bestuurder	KvK titel/ MAAS functie(s)	Direct reports	Tijd
Fijnaut, Wouter	Algemeen bestuurder/ Executive Officer (CEO), Managing Director Nederland	CCO, COO, CIO, HR, Inkoop, Finance & KAM/FG	Geheel 2025
Schoof, George Johannes	Geen titel/ Chief Commercial Director (CCO)	Marketing, Sales New Business, Sales Existing Business, Customer Care	Geheel 2025
Vos, Katelijne Alphonsina Rene	Directeur HR/ HR Manager	HR	Geheel 2025
Hermans, Karl Anne F	Uitvoerend bestuurder (MAAS)/ Uitvoerende Bestuurder Executive Director (Miko N.V.)	Miko en MAAS	Sinds 18-12-2024; datum registratie KvK 07-01-2025

Gevolmachtigde	KvK titel/ MAAS functie(s)	Direct reports	
van Houten, Marinus Jacobus	Gevolmachtigde/ Director CSR & Director Purchasing	Purchasing	Geheel 2025
Goossen, Egbertus Johannes Michel	Gevolmachtigde/ Bid Director	Bid	Geheel 2025

1.4 MAAS Raad van Commissarissen

Namens Maas International Holding B.V. waren in 2025 de volgende (natuurlijke) personen de Raad van Commissarissen (RvC) in de zin van de WOR:

Commissaris	Zittingsperiode
Deneer, Dirk	Tot 1 juli 2025
van Tilborg, Frans Celesta Henri Maria Louis	Geheel 2025
Verhulst, Evy	Geheel 2025

1.5 MAAS Dochter- en zusterondernemingen

Dochterondernemingen van MAAS International B.V. zijn:

- Capriole Coffee Service B.V. Medewerkers waren in 2025 niet geïntegreerd in KAM-managementsysteem van MAAS International B.V.; uitgezonderd het CO₂-Prestatieladder managementsysteem
- Full Service Vending B.V. Medewerkers volledig geïntegreerd in processen van MAAS International B.V., geen eigen Ondernemingsraad, maar deelname (mogelijk) aan OR MAAS.

Zusteronderneming van MAAS International B.V. binnen de MAAS International Holding B.V. is:

- Miko Procurement Europe B.V. (MIPR). Alle bestellingen moeten via MIPR worden afgehandeld en niet via andere bedrijven. Alleen geautoriseerde bestellers mogen namens

MIPR-bestellingen plaatsen. Deze bestellers zijn door het Managementteam van Maas International B.V. aangewezen.

1.6 Structuur waarbinnen MAAS opereert

De WOR is alleen van toepassing op ondernemingen die in Nederland zijn gevestigd. Dat betekent dat eventuele niet-Nederlandse bedrijfsonderdelen buiten het bereik van de WOR vallen, immers de territoriale werking van de WOR staat daaraan in de weg. De MAAS OR kan over niet-Nederlandse onderdelen geen medezeggenschap uitoefenen.

Op het niveau van deze moeder vennootschap worden besluiten genomen die (ook) gevolgen hebben voor de activiteiten van de dochter vennootschappen. Bijvoorbeeld besluiten met betrekking tot de herstructurering van activiteiten, het overdragen van zeggenschap over een bepaalde divisie, het doen van belangrijke investeringen, het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van het concern en het daarmee gepaard gaande stellen van zekerheid. De rol van de MAAS OR is beperkt tot aangelegenheden die zich op eigen bodem afspelen, terwijl dergelijke holdingbesluiten wel kunnen resulteren in besluiten die op grond van de WOR aan de MAAS OR moeten worden voorgelegd.

De vraag of sprake is van een adviesplichtig besluit is gerelateerd aan de aard en de omvang van de beoogde wijziging(en), deze mede gezien vanuit doel en strekking van de uit de WOR voortvloeiende medezeggenschapsrechten.

Kortom, indien sprake is van toerekening of medeondernemerschap moet advies worden gevraagd, als het besluit van één van de in Nederland gevestigde moedermaatschappijen direct ingrijpt in of van belang is voor de bedrijfsvoering, organisatie of het beleid van MAAS International B.V.

Hoe is dit bij MAAS? De enige aandeelhouder van MAAS International B.V. is Maas International Europe B.V. Bestuurder is Maas International Holding B.V. met daarin de MAAS bestuurders en MAAS Raad van Commissarissen. Deze valt onder de Miko Holding.

1.7 Medeondernemerschap

De Hoge Raad heeft de maatstaf voor medeondernemerschap als volgt geformuleerd:

“Om een ander dan de ondernemer die de ondernemingsraad heeft ingesteld, naast die ondernemer als mede-ondernemer te kunnen aanmerken is nodig dat feiten en omstandigheden worden gesteld en, bij betwisting daarvan, aannemelijk gemaakt waaruit volgt dat die ander ten opzichte van de desbetreffende onderneming een positie inneemt die hem stelselmatig een zodanige invloed op de besluitvorming binnen de onderneming verschaft dat gezegd kan worden dat de onderneming mede door die ander in stand wordt gehouden”.¹

Op de ondernemer rust de verplichting aannemelijk te maken dat het genoemd besluit naar redelijke verwachting niet leidt tot een advies plichtig besluit.

Ondernemer bij MAAS: de Besloten Vennootschap “Maas International” gevestigd te Son

Medeondernemer bij MAAS: Besluit van de moeder vennootschappen, dat rechtstreeks ingrijpt in de Nederlandse onderneming, terwijl ook sprake is van stelselmatige invloed.

¹ HR 26 januari 2000, NJ 2000/223 (Provincie Zuid-Holland)
OR Jaarverslag over 2025_final

De Ondernemingskamer beschouwt medeondernemerschap als alternatief voor toerekening om te bewerkstelligen dat een besluit van een derde binnen het bereik van het adviesrecht van de ondernemingsraad komt.

1.8 Toerekening

Het handelen van de aandeelhouder/concerntop ten aanzien van de MAAS International B.V. wordt toegerekend aan de Nederlandse ondernemer; het leerstuk van de toerekening wordt toegepast in situaties waarbij onduidelijk is of het gaat om een besluit van de Nederlandse ondernemer zelf. Toerekening veronderstelt ook een zekere hiërarchie tussen degene die het besluit neemt en de Nederlandse ondernemer van MAAS International B.V. Vooral in concernverhoudingen is toerekening dus van belang.

Als er slechts sprake is van strategische plannen en een aanwijzing op hoofdlijnen dan wordt dat niet snel aangemerkt als een voorgenomen besluit van de Nederlandse ondernemer. Anders wordt het als er door de aandeelhouder/ concerntop al is besloten tot een concrete uitwerking.

2.1 OR Doelstelling

De Ondernemingsraad Maas International B.V. (verder OR) is een vertegenwoordiging van het personeel en is er in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar geledingen.

2.2 OR Structuur

Samenstelling 1 januari 2025 – 31 december 2025

De zittingsduur voor een MAAS OR-lid bedraagt vier jaar. De zittingsperiode van de MAAS OR is van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2029.

Verkozen leden

Naam	Functiegroep	OR Commissie c.q. OR Werkgroep	Tijd
Joop Hake (voorzitter)	Operating	Pensioen	Geheel 2025
Olaf Holz	Operating	VGWM Commissie	Geheel 2025
Paul van Nieuwenhuizen	Operations controller	Pensioen	Geheel 2025
Dion Winkenius	Technical Service	Geen	Tot 01-06-2025
Alex Kuitert	Technical Service	Geen	Geheel 2025
Peter van Griensven	Commerce	Pensioen	Geheel 2025
Vera Verberne	Commerce	Geen	Geheel 2025
Karianne Wesselink	Commerce	Geen	Tot 31-12-2025
Lucien Rutte	Projects	VGWM Commissie (voorzitter)	Geheel 2025
Erik Heesakkers	TQM	Geen	Geheel 2025
Karin Merks	Operating	Geen	Januari 2025

Ambtelijk secretariaat

Naam	OR Rol	OR Commissie c.q. Werkgroep	Tijd
-	-	-	-

Aspirant leden

Naam	OR Rol	OR Commissie c.q. Werkgroep	Tijd
-	-	-	-

Overige OR-commissieleden

Naam	Functiegroep	OR Commissie c.q. Werkgroep	Tijd
Arian van Balen	Overhead (VGWM als KAM-coördinator/ Preventiemedewerker)	VGWM Commissie	Geheel 2025
Bjorn Smid	Projects	VGWM Commissie	Vanaf april 2025

2.3 OR Vergaderingen

De OR kent twee soorten vergaderingen, te weten de OR interne vergaderingen en de Overlegvergaderingen (OR-OV) met de Bestuurder(s) c.q. Raad van Commissarissen. In 2025 waren er de volgende vergaderingen:

- 5 keer OR-OV vergaderingen van Ondernemingsraad met Bestuurder
- 5 keer interne OR-vergaderingen
- 5 keer instemming plichtige beoogde besluiten via een email consultatie door de individuele OR leden beoordeeld.
- 1 keer advies plichtige beoogde besluiten via een email consultatie door de individuele OR leden beoordeeld.
- 0 keer vergaderingen met de Raad van Commissarissen

2.4 OR Werkgroepen/ Commissies

Er was in 2025 één formele commissies, namelijk de vaste VGWM-commissie.

De VGWM-commissie is een vaste commissie (artikel 15 lid 2 WOR) en bestaat uit OR-leden en eventueel andere medewerkers. Vaste OR-commissies hoeven niet meer uit een meerderheid van OR-leden te bestaan. Door de wijziging kunnen ook deskundige werknemers die geen OR-lid zijn deelnemen in vaste commissies en op die manier de medezeggenschap inhoudelijk ondersteunen. Als een vaste commissie een minderheid heeft van OR-leden, heeft de commissie geen advies- en instemmingsrecht.

De commissie behandelt onderwerpen die regelmatig op de agenda staan van de OR. De vaste commissie bereidt de onderwerpen (vergaand) voor in eigen commissievergaderingen en legt het op enig moment ter bespreking of besluitvorming voor in de OR-vergadering.

Voor de andere drie commissies ontbreekt een instellingsbesluit, daarmee is er sprake van een werkgroep. Er waren in 2025 drie werkgroepen (informeel ook commissie genoemd):

- Commissie Sociaal Beleid;
- Financiële Commissie;
- Pensioen Commissie/ Dagelijkse zaken;

Een werkgroep of commissie bestaat uit minimaal twee OR-leden en kent een voorzitter en een secretaris. Iedere werkgroep/ commissie rapporteert aan de OR, die het onderwerp, indien nodig, bij een overlegvergadering met de Bestuurder ter tafel brengt. Voor specifieke onderwerpen die tijdelijk actueel zijn worden ad-hoc werkgroepen/commissies ingesteld.

In voorkomende gevallen hebben de commissies voorbereidende werkzaamheden voor de gehele OR uitgevoerd, voor een invulling van de taken en bevoegdheden van de OR. Zie voor de diverse taken en bevoegdheden van de OR de hoofdstukken 3 tot en met 5.

VGWM-commissie

Instellingsbesluit: Op 05-07-2013 heeft de ondernemingsraad conform artikel 15 lid 1 en 2 Wet op de ondernemingsraden de vaste commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (hierna VGWM-commissie) ingesteld. Dit instellingsbesluit is op 05-07-2013 ter kennisneming aan de ondernemer voorgelegd, deze heeft op 15-07-2013 een verklaring van geen bezwaar afgegeven.

Functie en doel van de commissie: De commissie behandelt voor de ondernemingsraad het onderwerp arbeidsomstandigheden met als doel een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, het terugdringen van het ziekteverzuim, het stimuleren van re-

integratiebeleid en het verminderen van de belasting van het milieu. Zie instellingsbrief VGWM-commissie.

Activiteiten in 2025 van de MAAS VGWM-commissie:

- Tweewekelijkse korte Skype, later Whatsapp meetings voor bespreken VGWM-agendapunten;
- Instemmingsplichtig besluit voorbereiden
 - Update RI&E met het Plan van Aanpak in het ARBO Beheersysteem – OR ingestemd;
 - Update van de TRA – OR ingestemd;
 - Update BHV Bedrijfsnoodplan – OR ingestemd;
- Informatief. Diverse Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu onderwerpen;
- Adviesplichtig. Geen voorbereiding binnen VGWM-commissie van OR (mogelijk) adviesplichtig zaken.

2.5 OR Communicatie

De OR vindt communicatie met de achterban belangrijk en medewerkers kunnen altijd zaken aankaarten bij één van de OR-leden.

OR Verslagen

Sinds 2015 verslaglegging gekozen voor de uiteindelijke samenvatting van adviezen, instemming en andere behandelde onderwerpen alleen nog te doen in het OR jaarverslag. De OR Jaarverslagen worden op de Maas portal gepubliceerd. Belangrijkste redenen voor deze aanpak:

- Input vanuit Bestuurder. Zeer veel informatie, adviesaanvragen en instemmingsaanvragen vertrouwelijk of op een (zeer) laat tijdstip buiten de reguliere vergaderingen om ontvangen;
- Snelheid van handelen OR. De OR handelt de meeste advies- en instemmingsaanvragen direct af (via telefonische- en email- consultatie). Er wordt dus niet tot een eerstvolgende vergadering gewacht.

Als er gedurende een jaar gevraagd wordt naar de OR-verslaglegging vanwege een specifieke vraag, dan zal de OR-voorzitter, meestal zelf (schriftelijk) antwoord geven in een maatwerk-verslag. Deze aanpak in 2025 gecontinueerd.

OR op Maas medewerker portal en netwerk

Openbare OR-informatie staat op het MAASWeb voor MAAS medewerkers:

De OR verslagen (notulen) staan op het interne netwerk van MAAS. Autorisatie in overleg met Systeembeheer.

2.6 OR Verkiezingen

De verkiezingen eind 2024 waren in overeenstemming met WOR-regelgeving en het MAAS OR Verkiezingsreglement verlopen. In totaal waren er toen 11 beschikbare zetels, waarvoor toen zich 11 kandidaten hadden aangemeld. Hierdoor waren daadwerkelijke verkiezingen niet noodzakelijk maar zijn alle aangemelde kandidaten in januari 2025 door bestuurder geïnstalleerd.

Verkozen (zonder noodzaak tot stemming):

Naam	Afdeling	Zittingsperiode 2025-2028
Alex Kuitert	Technical Service (Service Engineers)	Herkozen
Dion Winkenius	Technical Service (Support Engineers)	Herkozen, 1 juni 2026 uit OR gestapt
Paul van Nieuwenhuizen	Finance	Herkozen
Joop Hake	Operating	Herkozen
Karianne Wesselink	Marketing	Herkozen, 1 januari 2026 uit OR gestapt
Lucien Rutte	Planning & Implementatie	Herkozen
Erik Heesakkers	Technical Quality Management	Nieuw OR-lid
Olaf Holz	Operating	Nieuw OR-lid
Peter van Griensven	Commerce	Nieuw OR-lid
Vera Verberne	Commerce	Nieuw OR-lid
Karin Merks	Operating	Nieuw OR-lid, begin 2025 ontslag genomen

Eerstvolgende OR-verkiezingen december 2028.

Omvang

Bij 600 tot 1.000 werknemers moet een ondernemingsraad 13 leden hebben. Ook uitzendkrachten die vijftien maanden of langer in de onderneming werken, krijgen kiesrecht. Eind 2025 3 OR-leden vertrokken, 2 aangegeven te willen vertrekken. Daarmee zou in 2026 plek zijn voor 8 nieuwe OR leden,

Tussentijds vertrek van OR-leden

De meest pragmatische oplossing voor aanvullen van de OR bij – het regelmatig voorkomende - tussentijds vertrek van OR-leden die veel tijd en inspanning voor verkiezingen bespaart:

1. OR legt aan de belanghebbenden (bestuurder, achterban en vakbond) voor dat de ondernemingsraad van plan is een of meer vacante plekken op te vullen zonder tussentijdse verkiezingen.
2. OR stelt een redelijke termijn (2 weken) waarbinnen alle partijen officieel bezwaar kunnen maken en/of zich beschikbaar kunnen stellen voor de vacante plek.
3. Wanneer daar geen bezwaar tegen wordt gemaakt, kan de geïnteresseerde persoon de vacante plek innemen.

2.7 OR Scholing

Er is in 2025 geen scholing door de OR leden gevolgd. In 2026 zal een nieuwe scholing voor de OR leden gepland dienen te worden.

2.8 OR Geheimhoudingsplicht

Voor de informatie uit de OR geldt geheimhoudingsplicht. Niet-OR leden die lid zijn van een OR-commissie vallen direct onder de OR-geheimhoudingsverplichting.

De plicht tot geheimhouding vervalt niet door beëindiging van het lidmaatschap van de ondernemingsraad of van de betrokken commissie, noch door beëindiging van de werkzaamheden van de betrokkene in de onderneming.

Het jaarverslag geeft daarom alleen de hoofdpunten en geen details van de werkzaamheden van de OR.

Er zijn drie categorieën gegevens die onder de geheimhoudingsplicht vallen:

- Zaken- en bedrijfsgeheimen (passieve geheimhouding);
- Informatie ten aanzien waarvan geheimhouding is opgelegd (actieve geheimhouding);
- Gegevens waarvan men in verband met een opgelegde geheimhoudingsverplichting heeft moeten begrijpen dat deze een vertrouwelijk karakter hebben (passieve geheimhouding voortvloeiend uit actieve geheimhouding).

Bestuurders dienen terughoudend gebruik te maken van het actief opleggen van een geheimhoudingsplicht. Bestuurders moeten goed uitleggen waarom er een plicht tot geheimhouding is over een bepaald onderwerp en daarbij het onderwerp helder afbakenen. Ook moet duidelijk worden aangegeven tot welke datum de geheimhoudingsplicht geldt. Alleen 'angst voor onrust' is onvoldoende argument voor geheimhouding, zeker als de gevolgen voor de werknemers aanzienlijk zijn (werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden). Het tijdig delen van informatie kan onrust dan juist vaak voorkomen.

De ondernemingsraad moet zich bewust zijn van zijn positie en zich bij achterbancontact steeds afvragen of er sprake is van een passieve of een actief opgelegde geheimhoudingsplicht. De medezeggenschap is erbij gebaat dat partijen in een vroeg stadium informatie over mogelijke besluiten delen. Dan kan geheimhouding soms helpen om vertrouwelijk in alle openheid met elkaar te kunnen spreken.

De actief opgelegde geheimhoudingsverplichting mag de OR, in de periode direct voorafgaande aan het geven van advies of instemming, niet hinderen in zijn raadpleging van de achterban over onderwerpen die voor die achterban van wezenlijk belang zijn.

Naarmate informatie in een eerder stadium gedeeld wordt, zal het meer voor de hand liggen dat er geheimhouding wordt opgelegd. Naarmate het besluitvormingsproces richting einde loopt, zal de bestuurder steeds weer de afweging moeten maken of de geheimhouding nog gerechtvaardigd is. Voorbeelden:

- Geheimhoudingsplicht in het kader van zaken- en bedrijfsgeheimen, bestuurs- en concurrentiegevoelige informatie, bijvoorbeeld fusie en beursgang. Het opleggen van geheimhouding is dan meestal gerechtvaardigd. Deze situaties vallen vaak al onder de wettelijke ('passieve') geheimhoudingsverplichting.
- Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich de situaties waarin het opleggen van geheimhouding niet of veel minder voor de hand ligt. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan voorgenomen besluiten met betrekking tot de werkgelegenheid, harmonisering van arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden.

2.9 OR Privacy

De privacy van de leden van de ondernemingsraad (OR) is gewaarborgd tijdens hun werk als OR-lid. De werkgever mag post die aan de OR is gericht niet openen. Ook mag de werkgever de telefoongesprekken, de e-mailberichten en het internetgebruik van OR-leden in functie niet controleren voor wat betreft de communicatie die te maken heeft met de OR-activiteiten. Daarbuiten zijn OR-leden gelijk aan gewone werknemers. En mag de werkgever ook bij hen controleren of zij zich bijvoorbeeld schuldig maken aan verboden gebruik van communicatiemiddelen.

2.10 OR Rechtspositie

Bij wet geregelde omstandigheden waarbij het OR-lidmaatschap ophoudt

Dat is bij einde zittingstermijn, bij einde dienstverband en bij vrijwillig vertrek uit de ondernemingsraad. Het aftreden als OR-lid wordt opgevat als vrijwillige opzegging van het OR-lidmaatschap. Hierdoor ontstaat een vacature in de OR.

Het ontslag van een OR-lid als werknemer

De ondernemer mag OR-leden niet belemmeren in hun gewone werk of promotiekansen. Ook mag een OR-lid niet ontslagen worden, alleen om het feit dat hij in de ondernemingsraad zit.

Bescherming tegen benadeling. Artikel 21 van de WOR biedt bescherming tegen benadeling. Dit geldt voor:

- Personen die kandidaat staan of hebben gestaan voor de OR
- Leden en voormalig leden van de OR en eventuele plaatsvervangers
- Commissieleden en voormalig leden van OR-commissies
- De ambtelijk secretaris

Ontslagverbod. Het Burgerlijk Wetboek (7:670 lid 4 en lid 10, 7:670a, 670b, 681 lid 1b) regelt een ontslagverbod voor:

- OR-leden en plaatsvervangers
- Leden van vaste commissies en voorbereidingscommissies van de OR,
- Ambtelijk secretaris van de OR
- Personen die op een kandidatenlijst voor de OR of PVT hebben gestaan
- Personen die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van de OR,
- Personen die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een commissie van de OR.

Uitzondering op het ontslagverbod. Het ontslagverbod geldt niet voor:

- OR-leden en commissieleden met een arbeidsovereenkomst die van rechtswege eindigt (een tijdelijk contract)
- Opzegging waarmee de betrokkene schriftelijk instemt
- Opzegging tijdens proeftijd
- Opzegging wegens het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming
- Opzegging wegens een dringende reden (ontslag op staande voet)
- Opzegging tijdens faillissement
- Opzegging wegens bereiken pensioengerechtigde leeftijd, mits niet gerelateerd aan activiteiten voor de medezeggenschap
- Vervallen van de arbeidsplaats over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, om bedrijfseconomische redenen en betrokkene is reeds 26 weken of langer werkzaam
- Verzoek aan kantonrechter om de arbeidsovereenkomst wegens wanprestatie betrokkene te ontbinden, mits niet gerelateerd aan activiteiten voor de medezeggenschap (tenzij het belang van de betrokkene ontbinding rechtvaardigt).

Voor OR-leden is artikel 7:671b lid 6 nieuw BW relevant. Hoofregel is dat het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Voor OR-leden geldt dat het verzoek geen relatie heeft met het OR-werk of OR-lidmaatschap.

Beëindiging arbeidsovereenkomst vernietigbaar. Als een verband tussen een OR-lidmaatschap en het beoogde einde van de arbeidsovereenkomst komt vast te staan, dient het verzoek om ontbinding in beginsel afgewezen te worden. Onder de WWZ is met betrekking tot deze hoofregel echter een

uitzondering geformuleerd. Artikel 7:671b lid 6 nieuw BW bepaalt dat de (kanton)rechter kan afwijken van de hoofdregel dat het verzoek bij een verband afgewezen wordt. Het verzoek kan ook ingewilligd worden als er sprake is van omstandigheden 'die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen'. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst met een OR-lid door de rechter ontbonden kan worden, indien de reden van beëindiging met zijn OR-lidmaatschap samenhangt maar het belang van de werknemer – bijvoorbeeld bij een verstoorde arbeidsrelatie – toch een beëindiging rechtvaardigt.

Een werknemer kan buitengerechtelijk vernietiging van een gegeven ontslag inroepen, doorbetaling van loon (laten) vorderen en de reactie van de werkgever afwachten. Voor de werkgever bestaan dan verschillende mogelijkheden. De werkgever komt niet terug op zijn ontslagaanzegging maar ziet de loonvordering oplopen. De werkgever kan echter ook meteen terugkomen op het gegeven ontslag. Vervolgens kan de werkgever zich alsnog wenden tot de rechter en toestemming voor beëindiging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken. Uitgangspunt blijft echter dat door de buitengerechtelijke vernietiging het dienstverband in beginsel nog bestaat en de werkgever ter vermijding van een oplopende verplichting tot loonbetaling wel gehouden is te reageren. Het initiatief tot naleving van de rechtsbescherming van OR-leden ligt in de WWZ door het verval van de buitengerechtelijke mogelijkheid om vernietiging in te roepen bij de werknemer.²

Ontslag van OR-lid als lid van de ondernemingsraad waarbij deze wel als werknemer in dienst blijft

Het komt voor dat een lid van de OR zich zodanig gedraagt dat de ondernemer het OR-lid uit de OR wil zetten. In beginsel kan dat niet. Het lid is immers democratisch door zijn achterban gekozen en heeft een mandaat om die achterban te vertegenwoordigen. En daarbij past niet dat de ondernemer invloed heeft op de samenstelling van de OR. De ondernemer kan echter wel een verzoek indienen bij de kantonrechter om een OR-lid uit te sluiten van het overleg dat de OR op regelmatige basis met hem voert ('de overlegvergadering'), als door diens gedrag dat overleg ernstig wordt belemmerd. Het OR-lid blijft dan wel lid van de OR maar kan zijn rechten uit dien hoofde niet meer volledig uitoefenen.

De kantonrechter moet wel zeer terughoudend te zijn met het toewijzen van dit verzoek en die alleen toe te wijzen als die onontkoombaar is. Een 'ultimatum remedium' dus. De ondernemer moet aantonen dat het betreffende OR-lid het overleg van de OR met de ondernemer ernstig belemmert. Er moet echt sprake zijn van ernstige belemmering. De ondernemer moet het betreffende OR-lid wel eerst in staat hebben gesteld zijn mening te geven over het verzoek van de ondernemer.

Als de kantonrechter het verzoek toewijst kan hij het OR-lid voor een bepaalde tijd (nooit langer dan de duur van de lopende zittingsperiode) uitsluiten van het overleg van de OR met de ondernemer. Dat betekent dan dus dat het lid niet meer mag deelnemen aan de overlegvergaderingen met de ondernemer. Daarbij kan de ondernemer de kantonrechter – in afwachting van diens definitieve oordeel - vast vragen om bij wijze van voorlopige voorziening het OR-lid te schorsen van deelname aan het overleg met de ondernemer.

Het OR-lid kan niet op verzoek van de ondernemer uit de OR worden gezet (er ontstaat dus geen vacature in de OR).

2.11 OR Audit

Medio 2025 nam OR-Voorzitter deel aan de externe audit voor de CO2-Prestatieladder. Ook was de OR-voorzitter voor het geïntegreerde MAAS Managementsysteem (ISO). Hierbij waren er 2 bevindingen voor de OR:

- Formele instemming met de RI&E heeft in het afgelopen jaar niet op de agenda van de OR gestaan (OR). OR heeft vervolgens alsnog ingestemd.

² Ondernemingsraad en WWZ (Wet werk en zekerheid). Raakvlakken tussen WWZ en WOR, Dr. Mr Drs. Jan Heinsius, Mr Drs. Bruno van Els, Dr. Robbert van het Kaar, Den Haag: Sdu 2014

- Jaarverslag van de bedrijfsarts en vertrouwenspersoon worden niet direct aangeboden aan de OR. Jaarverslagen van de bedrijfsarts (via Arbodienst) en van Vertrouwenspersoon alsnog aangeboden aan (voorzitter) OR.

2.12 OR bij Systeemtoets RI&E

Voorzitter OR vertegenwoordigt de OR ook bij een Systeemtoets van de MAAS Risico Inventarisatie & Evaluatie. Geen systeemtoets in 2025.

3 Bevoegdheden vanuit Wet op de Ondernemingsraden

De OR kent een aantal bevoegdheden, te weten:

1. Instemmingsrecht (meebeslissen)
2. Adviesrecht (meepraten)
3. Onderzoek
4. Initiatiefrecht (meedenken)
5. Informatie recht (medeweten)
6. Informatie plichtige zaken (meedelen)

3.1 Instemmingsplichtige voorgenomen besluiten

De OR heeft in 2025 een aantal instemming plichtige zaken behandeld:

Instemming plichtig voorgenomen beleid	Resultaat
Vaststelling van de collectieve dagen in 2025	Jaarlijks terugkerend en wederom instemming
Vakantiedagen en planning 2025	Jaarlijks terugkerend en wederom instemming
Update RI&E met het Plan van Aanpak in het ARBO Beheersysteem	Instemming
Update van de TRA	Instemming
Update BHV Bedrijfsnoodplan	Instemming

3.2 Adviesplichtig voorgenomen besluiten

De OR heeft in 2025 één advies plichtige zaak behandeld:

Adviesplichtig voorgenomen besluit	Resultaat
Plansysteem	Instemming

3.3 Onderzoek door OR

De OR heeft in 2025 één onderzoeksvraag behandeld

Onderzoek	Resultaat
Voortgang en ontwikkelingen CAO	Volgens verwachting verlopen

3.4 Initiatief van OR

De OR heeft in 2025 één initiatief behandeld:

Initiatief	Resultaat
Cao-onderhandelingsdeelname	Volgens verwachting verlopen en afgerond

3.5 Informatie recht OR

Zaken waarover de OR in 2025 is geïnformeerd na het vragen van informatie aan de bestuurder:

Informatie	Resultaat
Financieel-economisch beleid	OR krijgt van bestuurder een beknopt verhaal over de huidige cijfers en een prognose van de doelstellingen op langere termijn; MAAS onderdeel van de Miko Groep, halfjaarverslagen en de openbare jaarverslagen staan op https://www.mikogroup.be/investor-relations/half-yearly-annual-reviews/
Zeggenschapsverhoudingen	Geen wijziging in 2025
Invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening	Geen informatie ten aanzien van invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening aan de OR voorgelegd.
Duurzame betrekkingen met andere ondernemers. Afsluiten van overeenkomsten tussen ondernemingen om gezamenlijk (bepaalde) activiteiten uit te voeren.	Geen besluiten met belangrijke (personele) gevolgen door het afstoten of uitbreiden van een werksoort of productielijn voor MAAS aan de OR voorgelegd.

3.6 Specifieke informatie plichtige zaken vanuit WOR

De informatie plichtige zaken op basis van de WOR:

Items WOR	Resultaat
Gegevens over de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen,	Zie voor sociaal jaarverslag in overeenstemming met artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.
Gegevens over in het afgelopen jaar ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 27, 28 en 29. Deze gegevens worden kwantitatief zodanig gespecificeerd dat daaruit blijkt welke uitwerking de verschillende onderdelen van het sociale beleid hebben gehad voor afzonderlijke bedrijfsonderdelen en functiegroepen.	Zie voor sociaal jaarverslag in overeenstemming met artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.
Verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar het komende jaar te voeren sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 27, 28 en 29	Zie voor sociaal jaarverslag in overeenstemming met artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.
Waken in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.	Zie voor sociaal jaarverslag in overeenstemming met artikel 28 van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.

Items WOR	Resultaat
Naar vermogen de zorg van de onderneming voor het milieu bevorderen, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu.	Sinds juli 2016 is MINL ISO14001:2015 gecertificeerd. De OR draagt er mede zorg voor dat de verantwoordelijkheid voor een zo laag mogelijke milieubelasting bij de leidinggevenden komt te liggen. De zorg voor het milieu moet ook een punt zijn bij beoordelingsgesprekken van zowel leidinggevenden als medewerkers worden. De OR bevordert het bespreken van milieu-onderwerpen in het werkoverleg en het signaleren van milieuvraagstukken in het bedrijf. De OR roept op zo veel mogelijk collega's bij het bepalen van de oplossingen te betrekken om het draagvlak voor de noodzakelijke maatregelen te vergroten. Zie voor sociaal jaarverslag in overeenstemming met artikel 28 van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.
De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, tevens ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de op grond van een uitzendovereenkomst in de onderneming werkzame personen en doet daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling ten aanzien van de te verwachten ontwikkelingen wat betreft het aantal op basis van een uitzendovereenkomst werkzame personen in het komende jaar. De ondernemer moet tevens aangeven wat de te verwachten ontwikkelingen zijn voor de uitzendkrachten.	Zie voor sociaal jaarverslag in overeenstemming met artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.
Sinds 1 januari 2019 verplicht de Wet op de Ondernemingsraden jaarlijks een gesprek tussen de bestuurder en de ondernemingsraad over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen, inclusief die van het bestuur. Deze wetswijziging geldt alleen ten aanzien van ondernemingen met meer dan 100 werknemers. Vanaf 1 januari 2019 dient dit onderwerp minimaal eenmaal per jaar te worden geagendeerd ter bespreking in een overlegvergadering. Daarmee wordt bevorderd dat de bestuurder actief verantwoording aflegt over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen. De ondernemingsraad hoeft dit onderwerp niet meer zelf ter sprake te brengen. Bij de bespreking van de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming wordt overigens slechts gesproken over groepen van medewerkers, zodat de hoogte van beloningen (in beginsel) niet valt te herleiden tot individuele personen.	Zie voor sociaal jaarverslag in overeenstemming met artikel 23 van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025. OR heeft steeds vertrouwelijk de informatie ontvangen en behandeld.

3.7 Raad van Commissarissen

Een goede relatie en dialoog tussen ondernemingsraad en commissarissen is van levensbelang. Het zorgt voor draagvlak, draagt bij aan de productiviteit en aan innovatie en beperkt het verloop van personeel. Het wordt wel de gouden driehoek van de onderneming genoemd: bestuur, toezicht en medezeggenschap. In de link van toezicht en medezeggenschap valt nog veel te winnen. De commissaris verkeert in een vergelijkbare positie als de ondernemingsraad, zijn taken en belangen zijn goed vergelijkbaar. Beide houden toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de onderneming. Ze moeten meedenken én kritisch zijn. En ze moeten ook zelf ervoor zorgen dat ze voldoende geïnformeerd zijn.

De informatie plichtige zaken RvC op basis van de WOR:

Items WOR	Resultaat
Ieder jaar kan Raad van Commissarissen een schema opstellen voor het bijwonen door één of meer van zijn leden van de overlegvergaderingen van de OR voor zover deze overlegvergaderingen door die leden moeten worden bijgewoond op grond van de wet of krachtens een overeenkomst met de Ondernemingsraad met inachtneming van artikel 24.1 van de WOR. Ook kan de Raad van Commissarissen andere vergaderingen met de ondernemingsraad beleggen. In deze vergaderingen wordt overleg gevoerd over de algemene gang van zaken van de Coöperatie en de met haar verbonden onderneming en de voorstellen als bedoeld in artikel 25.1 van de WOR.	De voorzitter van de Raad van Commissarissen is hoofdverantwoordelijke voor het onderhouden en coördineren van de contacten met de ondernemingsraad.
Ieder jaar zal een lijst van beschikbare leden van de Raad van Commissarissen worden opgesteld voor het bijwonen van vergaderingen van de ondernemingsraad waarbij hun deelname niet wettelijk wordt voorgeschreven.	De voorzitter van de Raad van Commissarissen is hoofdverantwoordelijke voor het onderhouden en coördineren van de contacten met de ondernemingsraad.
Indien het Bestuur voor een voorstel zowel de goedkeuring van de Raad van Commissarissen als een advies van de ondernemingsraad behoeft, zal het voorstel eerst ter goedkeuring aan de Raad van Commissarissen worden voorgelegd. Indien de goedkeuring wordt verkregen, wordt deze verleend onder de voorwaarde van positief of niet negatief advies van de ondernemingsraad.	De OR is 2025 niet hierover geïnformeerd.

De voorstellen die zowel goedkeuring van de RvC als advies van de OR nodig hebben zijn:

RvC goedkeuringsbevoegdheid (statuten)	OR adviesbevoegdheid	Impact in 2025
Overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan	Artikel 25 lid 1a WOR	Geen wijziging in 2025
Aangaan/verbreken duurzame samenwerking met andere vennootschap	Artikel 25 lid 1b WOR	Geen wijziging in 2025
Nemen van een deelneming	Artikel 25 lid 1b WOR	Geen wijziging in 2025
Ontbinding (deels) van de vennootschap/ beëindiging van werkzaamheden	Artikel 25 lid 1c WOR	Geen wijziging in 2025
Collectief ontslag	Artikel 25 lid 1d/e WOR	Geen wijziging in 2025
Wijziging van statuten met belangrijke wijziging van verdeling van bevoegdheden	Artikel 25 lid 1e WOR	
Verhuizing	Artikel 25 lid 1f WOR	Geen wijziging in 2025
Groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten	Artikel 25 lid 1g WOR	Geen wijziging in 2025
Reorganisatie/wijziging organisatie/harmonisatie arbeidsvoorwaarden	Artikel 25 1h WOR	Geen wijziging in 2025
Doen van investeringen/aantrekken van belangrijk krediet	Artikel 25 lid 1i/j WOR	Geen wijziging in 2025
Invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening	Artikel 25 1k WOR	Geen wijziging in 2025
Treffen belangrijke maatregel in verband met milieu	Artikel 25 1l WOR	Geen wijziging in 2025
Eigenrisico dragen (ERD) van de ZW	Artikel 25 1m WOR	Geen wijziging in 2025
Inschakelen externe deskundige over aangelegenheden waarvoor de ondernemingsraad advies uitbrengt zodra het bestuur een voornemen heeft een besluit hierover te nemen	Artikel 25 1n WOR	Geen wijziging in 2025

4 Bevoegdheden vanuit G&VW wet- en regelgeving

4.1 Instemmingsplichtig G&VW Arbowet en Arbobesluit

Items	Resultaat
De wijze waarop de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie wordt uitgevoerd Art. 5 Arbowet en art. 4.2 en 4.2a Arbobesluit	Geen nieuwe wijze van uitvoering RI&E in 2025. Voortgezet gebruik van het Arbobeheersysteem van Preventie & Werk
De aanwijzing van de preventiemedewerker(s) Art. 13 Arbowet	Geen nieuwe aanwijzing in 2025. De formele rol van Preventiemedewerker wordt sinds 2016 ingevuld door de KAM-coördinator.
Het contract met de arbodienst Art. 14 of 14a Arbowet	Februari 2024 contract met nieuwe Arbodienst LENGG. Ingegaan per 1 mei 2024.
De organisatie van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek Art. 18 Arbowet en, meer in het bijzonder, art. 4.10a Arbobesluit	Laatste MAAS PAGO/PMO door Arbodienst ArboNed was mei 2022, dus het eerstvolgende PAGO/PMO door Arbodienst LENGG uiterlijk begin 2026 plannen. Planning aanbieden: Q2-2026. LENGG biedt drie verschillende PMO 's aan. LENGG combineert daarbij een PAGO met een PMO én toekomstscan: <i>Om een volledig beeld te krijgen van de gezondheidsrisico's binnen uw organisatie, is het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek standaard opgenomen in het Preventief Medisch Onderzoek. ... Onze ervaring is dat een PMO leidt tot</i>

	<i>optimaal presterende en gezondere medewerkers, meer productiviteit en minder verzuim. Wat indirect leidt tot kostenbesparing. ... In combinatie met het Preventief Medisch Onderzoek voert LENGG ook een toekomstscan uit. Een toekomstscan bij LENGG focust zich op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers voor nu en de toekomst. Een toekomstscan helpt medewerkers het heft in eigen handen te nemen omtrent hun inzetbaarheid.³</i>
Het voorlichtingsbeleid over gevaarlijke stoffen Art. 4.10d Arbobesluit	MAAS hanteerde in 2025 weer het STOP-beleid: 1. Substitutie (bronmaatregelen). Middelen met kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische stoffen zijn indien technisch mogelijk vervangen door niet-CMR middelen 2. Technische maatregelen; niet van toepassing; 3. Organisatorische maatregelen; Training on the job en beschikbaarheid van de Veiligheidsinformatiebladen (VIB). 4. Persoonlijke beschermingsmiddelen (voor individuele medewerkers) zijn het laatste redmiddel, als de eerdergenoemde maatregelen onvoldoende bescherming bieden

³ <https://lengg.nl/arbodienst-voor-vitaliteit-en-gezondheid/>;
<https://lengg.nl/arbodienst-voor-vitaliteit-en-gezondheid/preventief-medisch-onderzoek/>

4.2 Informatieplicht vanuit Arbo-wet

De informatie plichtige zaken op basis van de Arbeidsomstandighedenwet⁴

Items ARBO wet	Resultaat
Overleggen over aangelegenheden die het arbobeleid betreffen en over de uitvoering van dit beleid (artikel 12, lid 2 Arbowet), waarbij actief informatie wordt uitgewisseld.	Diverse ARBO zaken zijn in het kader van audits, vragen van facility integrators en vragen van klanten besproken, steeds binnen het kader van het bestaande arbobeleid.
Een of meer deskundige werknemers, vaak aangeduid als preventiemedewerkers; behalve betrokkenheid bij het opstellen van de RI&E is onderdeel van hun taak het adviseren van de OR over door de werkgever genomen of voorgenomen maatregelen ter bestrijding van risico's (artikel 13 Arbowet); van zijn advies aan de OR verstrekt de Preventiemedewerker een afschrift aan de werkgever;	De rol van Preventiemedewerker wordt ingevuld door de KAM-coördinator. De activiteiten van de Preventiemedewerker zijn onderdeel van het arbobeleid. De ondernemingsraad heeft daarom instemmingsrecht bij het aanstellen van de Preventiemedewerker en het takenpakket van deze medewerker (artikel 27 lid 1 d WOR). Tot de taak van de Preventiemedewerker hoort het adviseren aan en nauw samenwerken met de ondernemingsraad. Dit hoort dus ook duidelijk te worden in taakomschrijving én beschikbare tijd van de Preventiemedewerker. In de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI[&]E) dienen het aantal preventiemedewerkers en de aan deze medewerkers te stellen deskundigheidseisen te worden vastgelegd. Het is raadzaam voor de ondernemingsraad om samen met de preventiemedewerkers regelmatig te evalueren of de activiteiten van de Preventiemedewerker goed lopen en resultaat hebben. Communicatie en adviezen van KAM-coördinator/ Preventiemedewerker lopen via de VGWM-commissie. In 2025 geen directe adviezen van KAM-coördinator/ Preventiemedewerker aan de OR.
Gecertificeerde deskundigen die specifieke taken hebben op het terrein van bescherming en preventie (artikelen 14 en 14a Arbowet); van zijn advies aan de ondernemer verstrekt de gecertificeerde deskundige een afschrift aan de OR.	Geen afschrift van advies van gecertificeerde deskundigen in 2025 aan de OR verstrekt. Gecertificeerde deskundige zijn: • De deskundigen van de Arbodienst (ArboNed) • (Specifiek RI&E) de deskundigen van Preventie & Werk. Afschrift van advies naar de OR: • Indien advies ArboNed via HR • Indien van Preventie & Werk (RI&E) via Preventiemedewerker
De toezichthouder stelt over een arbeidsongeval altijd een rapport op. Dat rapport verstrekt zij aan de werkgever én aan de OR (artikel 24, lid 5 Arbowet).	Er was in 2025 geen arbeidsongeval waarvoor een rapport van de Nederlandse Arbeidsinspectie opgesteld moest worden.

⁴ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2024-05-20>
OR Jaarverslag over 2025_final

4.3 Informatieplicht vanuit ARBO-besluit

De informatie plichtige zaken op basis van het Arbeidsomstandighedenbesluit⁵. De werkgever moet de OR actief informeren over:

Items ARBO besluit	Resultaat
Er is altijd betrokkenheid nodig (in de vorm van overleg) van de OR bij het opstellen of wijzigen van een intern noodplan (artikel 2.5c Arbobesluit).	Intern noodplan is in 2025 herzien door Hoofd BHV, en de KAM-coördinator/ Preventiemedewerker. Bedrijfsnoodplan aan de OR voorgelegd ter instemming. Toetsing van het bedrijfsnoodplan en depot noodplan tijdens de DNV audit en de jaarlijkse toetsing door arbeidshygiënist.
Arbeidsomstandighedenbesluit 4.10c. Gevaarlijke stoffen: De OR heeft inzagemogelijkheden in registraties van resultaten van arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen (artikel 4.10c, lid 3 Arbobesluit). Lid 3: De resultaten van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen, voorzien van een toelichting, in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm worden ingezien door de ondernemingsraad.	Geen werknemers blootgesteld aan gevaarlijke stoffen buiten het reguliere gebruik van de middelen voor operating, service, werkplaats en facilitair. In de VIB/MSDS zijn de maatregelen ter beheersing van blootstelling vastgelegd. Op de Maas website en de portal zijn deze beschikbaar. Zodoende geen Arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. De OR heeft daarom in 2025 geen informatie van deze strekking ontvangen.
Indien zich een abnormale toename van het blootstellingsniveau, bedoeld in artikel 4.2, derde lid, voordoet, wordt de ondernemingsraad onmiddellijk in kennis gesteld van de oorzaken van de toename en van de maatregelen die zijn of worden genomen om de oorzaken weg te nemen en blootstelling zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.	Geen abnormale toename van het blootstellingsniveau in 2025 onderzocht. De OR heeft daarom in 2025 geen informatie van deze strekking ontvangen.
Asbestvezels grenswaarde. Arbeidsomstandighedenbesluit 4.47. De ondernemingsraad wordt de gelegenheid gegeven een oordeel over de wijze van monsterneming kenbaar te maken. De ondernemingsraad kan de resultaten van de metingen inzien en kan over de betekenis van deze resultaten uitleg krijgen	Geen asbestmonsterneming in 2025 plaatsgevonden. De OR heeft in 2025 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.
Asbestvezels grenswaarde. Arbeidsomstandighedenbesluit 4.47a. De ondernemingsraad wordt zo spoedig mogelijk in kennis gesteld van de overschrijding, van de oorzaak daarvan en de te nemen maatregelen. Daarnaast wordt hen de gelegenheid gegeven een oordeel kenbaar te maken over de maatregelen, bedoeld in het eerste lid, tenzij sprake is van spoedeisende redenen om zonder deze gelegenheid te bieden, deze maatregelen te nemen. In dat geval worden zij ingelicht over de getroffen maatregelen.	Geen asbestmonsterneming in 2025 plaatsgevonden. De OR heeft in 2025 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.
Asbestvezels grenswaarde. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt de gelegenheid gegeven een oordeel kenbaar te maken over de maatregelen, bedoeld in het eerste lid.	Geen asbestmonsterneming in 2025 plaatsgevonden. De OR heeft in 2025 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.

⁵ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2024-01-01>
OR Jaarverslag over 2025_final

Items ARBO besluit	Resultaat
Arbeidsomstandighedenbesluit, artikel 4.53, lid 4. De OR heeft inzagemogelijkheden in registers waarin de blootstelling van werknemers aan asbest wordt bijgehouden	Geen asbestmonsterneming in 2025 plaatsgevonden. De OR heeft in 2025 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.
Arbeidsomstandighedenbesluit, artikel 4.92. De ondernemingsraad wordt op de hoogte gesteld van ieder ongeval of incident dat zich heeft voorgedaan, zich bijna heeft voorgedaan of zich mogelijkwerwijs heeft voorgedaan met biologische agentia en dat heeft geleid tot het vrijkomen, net niet vrijkomen of mogelijkwerwijs vrijkomen van een agens of agentia van categorie 2, 3 of 4. Daarbij worden tevens de oorzaken van het ongeval of incident meegedeeld, alsmede de maatregelen die zijn genomen of zullen worden genomen om de gevolgen te verhelpen en verdere ongevallen of incidenten te voorkomen.	Geen (bijna) ongeval of incident met biologische agentia in 2025 plaatsgevonden. De OR heeft in 2025 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.
Arbeidsomstandighedenbesluit, artikel 4.93. Desgevraagd wordt de ondernemingsraad geïnformeerd over: a. de wijze waarop de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 4.85, tot stand is gekomen en over het resultaat daarvan; b. de werkzaamheden waarbij de werknemers aan biologische agentia worden of kunnen worden blootgesteld; c. het aantal werknemers dat aan biologische agentia wordt of kan worden blootgesteld; d. de naam en de functie van de persoon die verantwoordelijk is voor de veiligheid en de gezondheid op het werk; e. de genomen preventieve en beschermende maatregelen waaronder mede wordt verstaan de werkinstructie, bedoeld in artikel 4.87, vierde lid, de toegepaste arbeidsprocédés en werkmethoden.	Aan de digitale RI&E (in het Arbobeheersysteem) zijn in 2025 geen nieuwe items toegevoegd. KAM-coördinator/ Preventiemedewerker heeft bij OR VGWM-commissie nagevraagd of er vanuit de OR extra aandachtspunten waren. OR had geen aanvullende zaken voor oude de RI&E. PDF uitgave 18-07-2024 van een door gecertificeerd arbeidshygiënist en gecertificeerd Hoger Veiligheidskundige getoetste RI&E en PVA. Deze nieuwe PDF RI&E is beschikbaar voor externe communicatie voor de periode juli 2024 – juli 2027. In de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) staan geen termijnen voor het bewaren van stukken, dus ook niet van de RI&E. Actualiseren RI&E is een continu proces. Er is geen wet die zegt hoe lang een RI&E geldig is. Toch is het verstandig de RI&E bijvoorbeeld eens in de drie jaar na te kijken, te laten toetsen en nieuwe PDF daarvan te maken. ⁶

⁶ <https://www.stibbe.com/nl/publications-and-insights/veiligheid-gaat-voor-alles-drie-redenen-voor-een-actuele-rie;>
<https://www.rie.nl/over-rie/ik-heb-al-een-rie#hoe-lang-is-je-rie-geldig>

5.1 AVG & UAVG

De informatie plichtige zaken op basis van Algemene Verordening Gegevensbescherming⁷ en de Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming⁸:

Items AVG	Resultaat
Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming. Artikel 33. Overige uitzonderingsgronden inzake gegevens van strafrechtelijke aard. Persoonsgegevens van strafrechtelijke aard over personeel in dienst van de verwerkingsverantwoordelijke mogen uitsluitend worden verwerkt, indien dit geschiedt overeenkomstig regels die zijn vastgesteld in overeenstemming met de procedure bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.	De OR heeft in 2025 geen informatie van deze strekking ontvangen.
In artikel 27 lid 1 sub k WOR is bepaald dat een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers instemmingsplichtig is. Bijna elke onderneming heeft inmiddels een privacybeleid opgesteld. Uit het privacybeleid volgt onder meer op welke wijze de werkgever omgaat met persoonsgegevens van werknemers. Hoe lang worden de gegevens bewaard, hoe worden deze beveiligd en wie kan deze gegevens inzien?	MAAS Privacy beleid ⁹ is in 2025 ongewijzigd gebleven. Zodoende instemmingsrecht hiervoor niet uitgeoefend door de OR.
Uit artikel 27 lid 1 sub l WOR volgt dat de OR instemming moet geven voor een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of het geschikt zijn voor de waarneming van of de controle op de aanwezigheid, het gedrag of de prestaties van de werknemers (personeelsvolgsystemen). Voorbeelden van personeelsvolgsystemen zijn het ophangen van camera's en het registreren van tijd. Als sprake is van een personeelsvolgsysteem dan worden dus persoonsgegevens verwerkt en is de AVG van toepassing.	De OR heeft in 2025 informatie van deze strekking ontvangen. Met ingang van 1 januari 2026 worden alle MAAS-auto's met grijs kenteken uitgerust met een track & trace-systeem. Met dit systeem kan MAAS real-time de locatie van de voertuigen volgen. De OR heeft ingestemd met de invoering hiervan. Het gebruik van track & trace is primair bedoeld om de MAAS-auto's zo efficiënt mogelijk in te zetten. Het gebruik van geolocatiegegevens is reeds vastgelegd in het personeelshandboek (hoofdstuk 10.4).

⁷ https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/verordening_2016_-_679_definitief.pdf

⁸ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0040940/2021-07-01>

⁹ <https://maas.nl/privacy-verklaring/>

6.1 Uitvoeringsregeling UWV

UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen¹⁰.

Items	Resultaat
Een aanvraag is prematuur als: – de ondernemingsraad nog niet is geraadpleegd; – de werkgever/ondernemer een besluit, dat niet overeenstemt met het advies van de ondernemingsraad, heeft genomen en de maand wachttijd nog niet is verstreken, tenzij de ondernemingsraad geen bezwaar heeft tegen uitvoering van het besluit; – beroep is ingesteld bij het Gerechtshof (Ondernemingskamer) en (bij voorlopige voorziening) is bepaald dat het besluit nog niet mag worden uitgevoerd. Een premature aanvraag wordt onder toepassing van artikel 4 lid 6 Regeling UWV ontslagprocedure geweigerd. Zodra de ondernemingsraad een advies heeft uitgebracht, dan is hij geraadpleegd. Dit geldt ook als de ondernemingsraad van zijn adviesrecht afziet. Als het gevraagde advies nog niet is gegeven, geldt het volgende. De ondernemer en de ondernemingsraad kunnen een uiterste datum afspreken waarop het advies dient te worden uitgebracht. Als deze datum is verstreken en tevens blijkt dat ten minste eenmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering over het voorgenomen besluit, dan wordt ervan uitgegaan dat de ondernemingsraad is geraadpleegd. Als nog geen datum is afgesproken en/of het genoemde overleg in een overlegvergadering niet heeft plaatsgevonden, wordt de ondernemingsraad geacht niet te zijn geraadpleegd. De werkgever moet daarover in de ontslagaanvraag duidelijkheid geven.	De OR heeft in 2025 geen mededeling van deze strekking ontvangen.

¹⁰ <https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/achtergrondinformatie-ontslag-via-uwv/detail/uitvoeringsregels-bedrijfseconomische-redenen>; <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/uitvoeringsregels-ontslag-om-bedrijfseconomische-redenen-april-2024.pdf>

6.2 WMCO

De informatie plichtige zaken op basis van Wet Melding Collectief Ontslag¹¹:

Items WMCO	Resultaat
Wet melding collectief ontslag, artikel 3. Wet melding collectief ontslag (WMCO). De werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan van 20 of meer werknemers- in één werkgebied -, dient dit vooraf te melden aan de betrokken vakorganisaties en aan het UWV. Bij de melding aan het UWV moet de werkgever onder andere opgeven of voor de betrokken onderneming een OR is ingesteld, of het voornemen tot ontslag verband houdt met een besluit als bedoeld in artikel 25, lid 1 WOR en zo ja, het tijdstip waarop de OR over het betrokken besluit is of zal worden geraadpleegd (artikel 4, lid 4 WMCO). Zolang raadpleging van de OR, respectievelijk van de vakorganisaties niet heeft plaatsgevonden, neemt het UWV het verzoek om een ontslagvergunning niet in behandeling.	De OR heeft in 2025 geen informatie van deze strekking ontvangen.

¹¹ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003026/2018-01-01>
OR Jaarverslag over 2025_final

7.1 Pensioenwet

Op 1 juli 2024 is de nieuwe pensioenwet in gegaan, uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenen zijn overgezet naar het nieuwe systeem. Het kan zijn dat de pensioenregelingen die aangepast moeten worden, al eerder dan 2028 aangepast zijn. Maar het zou ook kunnen dat er toch meer tijd nodig is. Als blijkt dat pensioenuitvoerders echt tegen knelpunten aanlopen, dan kan er nog worden besloten om de pensioenfondsen, verzekeraars en premie pensioeninstellingen meer tijd te geven dan tot 2028.

Artikel 27 lid 3 WOR bepaalt dat de ondernemingsraad geen (of een beperkte(re)) rol heeft als:

- Er verplichte deelname is aan een bedrijfstakpensioenfonds; of
- De pensioenregeling uitputtend is geregeld in een cao.

De informatie plichtige zaken op basis van de Pensioenwet:¹²

Items Pensioenwet	OR
Indien er sprake is van een pensioentoezegging met een voorwaardelijke indexering verantwoordt de werkgever aan de ondernemingsraad of en zo ja in welke mate aan de voorwaarden voor indexering is voldaan. De verzekeraar dient de daarvoor benodigde gegevens aan de werkgever te leveren.	De oude regeling met een onvoorwaardelijke indexering is in april 2011 vervangen door een regeling met een voorwaardelijke indexering. Indexering heeft in 2025 niet plaatsgevonden.
Informatie over nieuwe pensioenregelingen	Via verzekeraar is OR geïnformeerd over pensioenregelingen voor MAAS International B.V. en FSV B.V.
De verzekeringsmaatschappij heeft een laagdrempelige, oplossingsgerichte interne klachtenregeling die toegankelijk is voor werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, evenals voor de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden.	In de pensioenstartbrief, die beschikbaar is op de Maas webportal zijn bij hoofdstuk 6 c de mogelijkheden om een klacht te melden aangegeven. Eerst voorleggen aan de Directie van Pensioenfonds. Komt OR er met pensioenfonds niet uit, dan de klacht voorleggen aan de Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (KiFiD). OR kan pas bij Kifid terecht als pensioenfonds de klacht én de vervolklacht heeft behandeld. OR dient de klacht bij Kifid te melden binnen drie maanden nadat pensioenfonds een antwoord heeft gestuurd. Behandelen pensioenfonds en de Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening de klacht niet naar tevredenheid. Dan naar de Rechtbank Amsterdam, sector kanton.

¹² <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/2024-01-01>
OR Jaarverslag over 2025_final

7.2 Gedragscode

Items Pensioenwet	OR
Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Verzekeraars: https://www.verzekeraars.nl/media/3lpdl0lx/opgemaakte-definitieve-versie-gvpv-2024.pdf Geldt voor alle leden van het Verbond en de Premie Pensioen instellingen. De GVPV schrijft de omgang met privacygevoelige informatie voor. Het verwerken van gegevens is voor de verzekeringssector een noodzakelijkheid als het gaat om klanten en producten. De verzekeraars hebben immers verplichtingen om klanten te (leren) kennen op basis van wetgeving. Daarnaast is echter de verwerking van gegevens essentieel om producten te ontwikkelen, risico's te beoordelen en (maatschappelijke) trends te detecteren. Bij het verzamelen van gegevens wordt het aandeel persoonsgegevens steeds belangrijker.	Geen rol voor de OR.

8.1 Wetten voor gelijke behandeling

De informatieplichtige zaken op basis vanuit de wetten voor gelijke behandeling¹³:

Items wetten gelijke behandeling	Resultaat
Wet College voor de rechten van de mens, artikel 10: <i>"Het College kan op schriftelijk verzoek onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en zijn oordeel daaromtrent kenbaar maken. Voorts kan het College uit eigen beweging onderzoeken of zodanig onderscheid stelselmatig wordt gemaakt en zijn oordeel daarover kenbaar maken. Een schriftelijk verzoek als bedoeld in het eerste lid kan worden ingediend door: ... en ondernemingsraad, die meent dat in de onderneming waarvoor deze is ingesteld, onderscheidenlijk een met die ondernemingsraad vergelijkbaar medezeggenschapsorgaan, dat meent dat in het organisatorisch samenwerkingsverband waarvoor het is ingesteld, onderscheid wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en in artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek."</i>	De OR heeft in 2025 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.
Algemene wet gelijke behandeling, artikel 4: <i>"Deze wet laat onverlet: a. de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen; b. de artikelen 646, 647, 667 en 670 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek"</i>	De OR heeft in 2025 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.
Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, artikel 21: <i>"Indien uit een onderzoek blijkt dat een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of in deze wet doet Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hiervan mededeling aan de natuurlijke persoon, rechtspersoon of het bevoegde gezag dat het onderscheid heeft gemaakt of maakt, en, indien het een onderscheid als bedoeld in artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of artikel 1b of artikel 1c van deze wet betreft, aan de betrokken ondernemingsraad of het daarmee vergelijkbare medezeggenschapsorgaan, alsmede aan de daarvoor in aanmerking komende organisaties van werkgevers, van werknemers, uit het beroepsleven of van overheidspersoneel."</i>	De OR heeft in 2025 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.

¹³ Algemene wet gelijke behandeling: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2020-01-01>; Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003299/2015-07-01>; Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid <https://wetten.overheid.nl/BWBR0016185/2020-01-01>; Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte <https://wetten.overheid.nl/BWBR0014915/2020-01-01>

Items wetten gelijke behandeling	Resultaat
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, artikel 14: “De mededeling aan de betrokken ondernemingsraad of het daarmee vergelijkbare medezeggenschapsorgaan, alsmede aan de daarvoor in aanmerking komende organisaties van werkgevers, van werknemers, uit het beroepsleven of van overheidspersoneel bevat geen gegevens waaruit de identiteit van de in het onderzoek betrokken personen ten nadele van wie het onderscheid is of wordt gemaakt kan worden”	De OR heeft in 2025 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.
Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, artikel 12: “Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.”	De OR heeft in 2025 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.

9.1 WOR

Items WOR	Resultaat
In WOR-artikel 27, eerste lid, onderdeel m: <i>De ondernemer heeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van: m. een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet bescherming klokkenluiders;</i>	De OR heeft in 2025 geen nieuwe MAAS Klokkenluiders regeling ter instemming ontvangen.
In WOR-artikel 35c, voorgenomen besluit voorleggen aan OR	De OR had in 2025 geen aanpassingen op voorgenomen besluit tot nieuwe MAAS Klokkenluiders regeling.
In WOR-artikel 35d, kosten van een rechtsgeding	De OR heeft in 2025 geen rechtsgeding over de Klokkenluidersregeling gevoerd.

9.2 MAAS Klokkenluidersregeling

De informatie plichtige zaken op basis vanuit de MAAS Klokkenluidersregeling binnen de kaders van de Wet Bescherming Klokkenluiders (Wbk)¹⁴:

Items Klokkenluidersregeling	Resultaat
6, lid 1: De Vertrouwenspersoon en/ of diens vervanger maakt jaarlijks melding aan de Ondernemingsraad van het functioneren van de klokkenluidersregeling (het aantal meldingen dat de Vertrouwenspersoon heeft bereikt).	De OR heeft in 2025 het Verslag van de Vertrouwenspersoon ontvangen. Geen Klokkenluidersmeldingen.
6, lid 3: De gewijzigde regeling wordt ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd.	De OR heeft in 2025 geen gewijzigde MAAS Klokkenluidersregeling ontvangen omdat er geen wijziging van de Wet bescherming klokkenluiders was.

De MAAS Klokkenluidersregeling wordt mogelijk in 2026 aangepast, vanwege de mogelijkheid om anoniem te melden. De mogelijkheid tot anoniem melden wordt geregeld in een toekomstig wetsvoorstel, na het vervallen van de geplande AMvB. Na een negatief advies van het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) en kritische reacties in de internetconsultatie, is namelijk besloten de AMvB te laten vervallen. Op grond van de Wbk krijgt het Huis voor Klokkenluiders toezicht- en handhavingstaken toegewezen.

¹⁴ Wet Bescherming Klokkenluiders <https://wetten.overheid.nl/BWBR0037852/2024-02-18>
OR Jaarverslag over 2025_final

10.1 Soorten cao-verplichtingen

De cao van MAAS is niet algemeen verbindend verklaard of aangemeld bij Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zie:

<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite86.scherm0325?mVrg=164>

De cao heeft verschillende soorten verplichtingen

1. Verplichtingen die alleen gelden tussen de partijen die een cao sluiten (de obligatoire bepalingen)
2. Verplichtingen die gelden tussen werknemers- en werkgeversorganisaties en gebonden werkgevers en werknemers (de diagonale bepalingen)
3. Verplichtingen die gelden tussen een werkgever en medewerkers onderling, als ware zij onderdeel van de arbeidsovereenkomst (de normatieve bepalingen)

Indien de cao niet wordt opgezegd, wordt de looptijd van de cao van rechtswege verlengd voor de oorspronkelijk overeengekomen termijn, met de beperking dat dit ten hoogste voor één jaar geldt. Het aflopen van de cao zou tot gevolg hebben dat de rechtskracht van de obligatoire en diagonale bepalingen op dat moment vervalt.

10.2 Informatieplichtige zaken vanuit cao

De informatie plichtige zaken op basis van de CAO, looptijd van 1 juli 2023 tot 1 februari 2024, die op 1 november 2024 stilzwijgend was verlengd – in de praktijk naar 1 juli 2025. En vervolgens de nieuwe CAO met looptijd van 1 juli 2025 tot 1 februari 2027

Items cao	Resultaat
Cao-artikel 2, lid 4. In het geval dat werkgever een adviesaanvraag indient bij de Ondernemingsraad krachtens artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, zal werkgever een afschrift van deze adviesaanvraag ter informatie toesturen aan de vakorganisaties.	Voor zover bekend is er geen kopie van adviesaanvragen aan de vakorganisaties gestuurd in 2025.
Cao-artikel 4, lid 1. Resultaten van het stimuleren van het volgen van opleiding en scholing door werknemers middels het vaststellen van opleidingsdoelstellingen, het beschikbaar stellen van opleidingsfaciliteiten, zoals (interne) trainingen en een studiekostenregeling en het registreren van opleidingsgegevens van de werknemers;	Sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.
Cao-artikel 4, lid 1. Resultaten functie gerelateerde opleidingen binnen de reguliere werktijd van de medewerker	Sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.
Cao-artikel 4, lid 1. Resultaten vast stramien voor performancemanagement (functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en door-stroomgesprekken);	Sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.

Items cao	Resultaat
Cao-artikel 4, lid 1. Resultaten toegankelijkheid van vacatures voor de werknemers middels regelmatige publicatie van vacature-overzichten	Sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025. Vacature overzichten op https://maas.nl/vacatures/
Cao-artikel 4, lid 2. De inzet van uitzendkrachten (# wervingskanaal voor vaste medewerkers, # bij vakantiekrachten-projecten, # bij het opvangen van pieken in de productie en # bij het inzetten van medewerkers op echte tijdelijke functies of projecten	Sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO/ CSR verslag over 2025.

10.3 Initiatief gerechtigde zaken vanuit cao

Items cao	Resultaat
Cao-artikel 4, lid 4. De werkgever stelt gedurende de looptijd van deze cao een budget van maximaal € 30.000, -- ter beschikking om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten.	Dit is niet gebeurd in 2025. Budget is niet ingezet

10.4 Instemmingsplichtige zaken vanuit cao

Items cao	Resultaat
Cao-artikel 19, lid 5. Vaststelling verlofprocedure	Zie instemming plichtige zaken.

10.5 Adviesplichtige zaken vanuit cao

Items cao	Resultaat
Cao-artikel 27, lid 1. Eventuele keuze van arbodienst en de reïntegratiebedrijven	Geen wijziging in 2025.

10.6 Overige zaken met koppeling aan cao

Items	Resultaat
De PAWW is een uitkering die ingaat na afloop van uw wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De PAWW is even hoog als de wettelijke uitkeringen en duurt maximaal 14 maanden. Voorwaarde voor deelname aan de PAWW-regeling is dat de werkgever deelneemt aan een verzamel-cao. Om de uitvoering voor alle decentrale cao-partijen mogelijk te maken, werkt Stichting PAWW met zogeheten verzamel-cao's. In een verzamel-cao is alleen de afspraak over de private aanvulling WW/WGA ondergebracht. Deze cao komt dus naast de bestaande reguliere arbeidsvoorwaarden-cao's. Decentrale cao-partijen kunnen zich vrijwillig aansluiten bij één van de verzamel-cao's. Dit doen ze door de werkingssfeer van hun reguliere arbeidsvoorwaarden-cao hierin onder te brengen. De overeenkomsten van meerdere decentrale cao-partijen worden vervolgens binnen een sector gebundeld tot één verzamel-cao. Deze overstijgt het niveau van de gebruikelijke cao's voor bedrijfstakken en sectoren.	PAWW is voor MAAS verlengd voor de periode 2024-2029. MAAS sinds 01-10-2024 – via de Verzamel cao <i>dienstverlening – niet (semi) publieke</i> – geregistreerd als deelnemer aan de tweede termijn van 5 jaar van het fonds voor de Private Aanvulling WW & WGA (PAWW). https://spaww.nl/cao-partijen/verzamel-caos/ https://spaww.nl/files/secured/documents/actueel-overzicht-verlenging-deelname-paww-2022-2027.pdf?inline=1

11.1 Geïntegreerd MAAS Management systeem

De informatie plichtige zaken op basis van de ISO 450001 managementsysteem. In de norm ISO 45001 zijn enkele specifieke onderdelen ingebracht die ook voor de ondernemingsraad relevant zijn, zoals de rol van werknemers naast de rol van andere belanghebbenden in de contextanalyse (hoofdstuk 4), de werknemersparticipatie en -advisering als onderdeel van leiderschap (hoofdstuk 5).

De rol van de werknemers wordt meer specifiek benoemd ten opzichte van andere normen. De organisatie dient er zorg voor te dragen dat een proces wordt opgezet voor het adviseren en laten participeren van werknemers in het Arbo/ Gezond & Veilig Werken (G&VW) managementsysteem. Naast de wettelijke verplichtingen vanuit de Arbowet en de Wet op de Ondernemingsraden, dient met de G&VW norm de MAAS organisatie verder te gaan in het laten participeren van werknemers.

Items	Relevantie voor OR
<i>Topmanagement dient te bewerkstelligen dat de organisatie (een) proces(sen) vaststelt en implementeert voor consultatie en participatie van medewerkers (5.1 l).</i>	Proces MAAS Blue Book, 1.10 Consultatie en participatieproces met daarin de OR is in 2025 niet gewijzigd
<i>Topmanagement commitment tot consultatie en participatie van medewerkers, en, indien die er zijn, vertegenwoordigers van de medewerkers. (5.2 f).</i>	MAAS Blue Book, 1.10 Consultatie en participatie, commitment tot consultatie en participatie van de OR is in 2025 niet gewijzigd
<i>Directiebeoordeling informatie over de G&VW-prestaties, met inbegrip van trends, consultatie en participatie van medewerkers (9.3 d).</i>	In de Management Review over 2025 beoordeling over de G&VW prestaties, met inbegrip van trends, consultatie en participatie van medewerkers. De details openbaar in CSR-jaarverslag over 2025

12.1 Nieuw in 2025

Items	Relevantie voor OR
Een Europese ondernemingsraad krijgt vanaf 2028 meer te zeggen. Het Europees Parlement stemde op 9 oktober 2025 in met nieuwe regels. EU-lidstaten krijgen twee jaar de tijd om de richtlijn in hun nationale wetgeving op te nemen. De stemming was op 9 oktober 2025. Dit betekent dat Nederland vóór eind 2027 wijzigingen moet doorvoeren in de relevante wetten en regelingen. De meeste wijzigingen gaan naar verwachting vanaf 1 januari 2028 gelden. Voor sommige onderdelen kan de overgangperiode iets langer zijn.	Afstemming met Miko.

12.2 Nieuw in 2026

De OR doet er verstandig aan om de ontwikkelingen rond de nieuwe wet- en regelgeving te volgen en na te gaan welke gevolgen deze kunnen hebben voor de achterban en de organisatie als geheel. Mogelijk moet of wil bestuurder naar aanleiding van de nieuwe wet- en regelgeving belangrijke organisatorische besluiten nemen of regelingen treffen die betrekking hebben op de achterban. In veel gevallen heeft de OR dan adviesrecht (artikel 25 WOR) of instemmingsrecht (artikel 27 WOR). Ook als dat niet zo is, heeft de OR altijd het recht om over deze zaken met de bestuurder te overleggen (artikel 23, lid 2 WOR) en hem ongevraagd te adviseren (artikel 23, lid 3 WOR). De nieuwe of aangekondigde wetwijzigingen vormen dan ook goede uitgangspunten voor de OR om met de bestuurder in gesprek te gaan.

Items	Relevantie voor OR
Wet Bescherming klokkenluiders wordt (mogelijk) in 2026 aangepast met anoniem melden.	Volgen van de klokkenluiders wetgeving door OR als geheel en VGWM-commissie in het bijzonder. Aanpassen Klokkenluidersregeling MAAS is instemmingsplichtig.
Impact van technologie op werk, zoals AI (Artificiële intelligentie inzetten bij ontwikkeling en werving en selectie), digitalisering en automatisering van processen.	Volgen van de IT-initiatieven door OR als geheel en VGWM-commissie in het bijzonder.

13.1 Europese Ondernemingsraad wetgeving

MAAS werd op 28 juli 2021 verwelkomd binnen de Miko groep. De Miko groep heeft daarmee, vanaf augustus 2024 volgens de criteria van de (NL) Wet op de Europese ondernemingsraden (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0008508/2017-12-16>), de verplichting tot het instellen van een Europese Ondernemingsraad (EOR). Het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor het instellen van een Eor.¹⁵

Een onderneming moet een Europese ondernemingsraad (Eor) instellen als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De onderneming moet ten minste gedurende twee jaar gemiddeld ten minste duizend werknemers in de Europese Economische Ruimte (EER) in dienst hebben;
- De onderneming moet ten minste twee vestigingen in twee verschillende landen binnen de EER hebben. In ieder van die vestigingen moeten minimaal honderdvijftig werknemers werkzaam zijn.

EOR's moeten worden geraadpleegd over zogeheten transnationale kwesties. De definitie van transnationale kwesties is daardoor in de praktijk van groot belang. Transnationale kwesties zijn onder de huidige Richtlijn zaken die van belang zijn voor de hele onderneming of voor vestigingen in ten minste twee lidstaten, zoals kwesties met betrekking tot internationale herstructurerings.

13.2 MAAS OR en Europese Ondernemingsraad

Items	Relevantie voor OR
Miko heeft als concern: 1. Tenminste 1.000 werknemers in de EER 2. Vestigingen in minstens twee EER-landen; 3. Daarvan hebben minstens 2 vestigingen de afgelopen 2 jaar gemiddeld 150 werknemers Zodoende is er sprake van een communautaire onderneming en hebben de werknemers het recht tot oprichting van een Europese Ondernemingsraad (EOR).	De EOR valt onder de wetgeving van het land van het moederbedrijf, voor Miko is dat België.¹⁶ Zowel de werkgever als de werknemers kunnen het initiatief nemen om een Europese ondernemingsraad op te richten. Wanneer het initiatief door de werknemers wordt genomen, moeten minstens 100 werknemers uit minimaal twee verschillende landen de aanvraag doen. Een OR kan dit verzoek uiteraard initiëren. Dit is niet gebeurd in 2025 en evenmin gepland voor 2026. In 2025 waren er geen (plannen voor) EOR binnen MIKO.

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0038&from=EL>;
<https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/medezeggenschapstructuren/europese-ondernemingsraad>;
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0008508/2017-12-16>; <https://www.sbiformaat.nl/eor/faq/>

¹⁶ <https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/informatie-en-consultatie-binnen-de-onderneming/informatie-en-consultatie-5>

14.1 Ondernemingsraad en duurzaamheid

Het goed functioneren van de onderneming gaat onder andere over een gezonde economische bedrijfsvoering, maar ook om het zorgen voor een gezonde sociaal-maatschappelijke rol van MAAS. Een OR houdt zich van nature bezig met de toekomstbestendigheid van MAAS, duurzaamheid is daar een belangrijk onderdeel van.

Een OR kan dan ook een effectief orgaan zijn voor het verduurzamen van het bedrijf. Zo heeft de OR vaste overlegmomenten met de directie en ook formele rechten en plichten die haar in staat stellen om invloed uit te oefenen. Hieronder beknopt de onderdelen van de WOR uit voor het agenderen van verduurzaming en de rol van de MAAS OR. Als de OR van deze rechten of mogelijkheden gebruik wil maken dan is de aanbeveling de volledige wettekst erbij te pakken om te kijken naar de precieze formulering en eventuele uitzonderingen.¹⁷

In 2025 is de zorg van MAAS voor het milieu uitstekend behartigd via het geïntegreerde gecertificeerde managementsysteem met enerzijds ISO14001 en anderzijds de CO₂-Prestatieladder. Zorg voor mensenrechten, arbeid & mensenrechten via geïntegreerde gecertificeerde managementsysteem met ISO45001. Ethisch en duurzaam inkopen via diverse maatregelen met de waardeketen.

Items	Relevantie voor OR
Bevorderende taak OR	In de WOR (art. 28 lid 4) staat: <i>“De ondernemingsraad bevordert naar vermogen de zorg van de onderneming voor het milieu.”</i> De OR heeft dus als taak om het bedrijf of organisatie te stimuleren beter voor onze leefomgeving te zorgen. Daarom kan OR o.a. het bijdragen aan het verlagen van de CO ₂ -uitstoot, het versnellen van de energietransitie en duurzamer werken ook als een taak van de OR zien.
Adviesrecht	In veel gevallen heeft de OR het recht om te adviseren (WOR, art 25). Dat advies is niet bindend. De werkgever mag er dus van afwijken, maar moet daarvoor wel een goede onderbouwing hebben. Is die onderbouwing niet of niet voldoende gegeven dan kan de OR naar de Ondernemingskamer in Amsterdam stappen (WOR, artikel 26). De OR kan onder andere gebruik maken van haar adviesrecht wanneer de werkgever een verduurzamingsplan opstelt, een technologische voorziening wil invoeren of wijzigen, of zelf een externe deskundige wil inschakelen om de CO ₂ -uitstoot en mogelijkheden tot verduurzaming in kaart te brengen. Ook wanneer je werkgever een belangrijke investering wil doen om te kunnen verduurzamen of een belangrijk krediet wil aantrekken, moet er van tevoren advies aan de OR worden gevraagd. De OR heeft in 2025 geen advies over duurzaamheid gegeven.
Recht op overleg	Ten minste twee keer per jaar moet een overlegvergadering tussen de OR en de werkgever plaatsvinden (WOR, art. 24). Daarin wordt de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De OR kan dat moment gebruiken om bij de werkgever aan te kaarten dat overleg over verduurzaming nodig is. OR kan ook bij het bestuur verzoeken om het duurzaamheidsbeleid als vast agendapunt op te nemen. Zo krijgt het onderwerp binnen OR overleg met bestuurder meer structurele aandacht. Maar ook buiten de periodieke vergadermomenten kun je als OR met je werkgever in gesprek gaan. Als je een specifieke reden opgeeft, is werkgever verplicht binnen twee weken met OR om de tafel te zitten (WOR, art. 23). OR kan er ook voor kiezen om juist een apart moment te plannen om verduurzamingsplannen en concrete stappen daartoe op de agenda te zetten. De OR heeft in 2025 geen verduurzamingsplannen met bestuurder besproken.

¹⁷ <https://www.fnv.nl/acties/duurzame-werkvloer/wat-mag-en-kun-je-als-or>

Items	Relevantie voor OR
Recht van initiatief	Ook buiten de overlegvergadering heeft OR de mogelijkheid om voorstellen te doen aan werkgever, schriftelijk en met toelichting (WOR, art. 23 lid 3). OR voorstel is dan minder vrijblijvend dan wanneer OR het alleen inbrengt tijdens een overlegvergadering. Het schriftelijke voorstel dient namelijk in een volgende overlegvergadering besproken te worden. Vervolgens moet de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de OR meedelen of en welke keuze wordt gemaakt op basis van het voorstel. Werkgever is dus niet verplicht om OR voorstel te accepteren, maar moet er wel serieus op ingaan. Als dit niet gebeurt, kan OR naar de Kantonrechter stappen (WOR, art 36 lid 2). Het initiatiefrecht kan van pas komen bij bijvoorbeeld eigen voorstellen of plannen voor verduurzaming. OR heeft in 2025 geen initiatiefvoorstel voor verdere verduurzaming gedaan.
Inschakelen van deskundigen	Voor het opstellen van verduurzamingsplannen kan het nuttig zijn om deskundigen in te schakelen. Deskundigen kunnen onder andere worden uitgenodigd voor de overlegvergadering (WOR, art 23a lid 6). Dit kan verstandig zijn voor een externe expertblik op de plannen, om in te schatten of deze voldoende bijdragen aan verduurzaming en of er nog ruimte is voor verbetering. De kosten van een deskundige kunnen voor rekening van het bedrijf komen, mits je dat vooraf meldt en als het inschakelen van een deskundige redelijkerwijs nodig is (WOR, art. 22 lid 2). Het inschakelen van een deskundige kan ook verstandig zijn voor procesbegeleiding, vooral als de plannen ingrijpend zijn. OR heeft in 2025 geen deskundige voor duurzaamheid ingeschakeld.
Verhouding tot de werkvloer	De OR is de vertegenwoordiger van het personeel richting de directie. Daarmee heeft ook een verantwoordelijkheid richting haar achterban om deze te betrekken bij de inzet en plannen van de OR. De werknemers zijn zich – binnen het kader van onze milieu certificeringen en door algemene berichtgeving - bewust van de gevolgen van klimaatverandering, de noodzaak van de energietransitie en de gevolgen die dat voor hen met zich meebrengt. Voor een OR is het van belang om de achterban te informeren. Hoe sterker de steun van de achterban, des te sterker staat de OR richting de werkgever. Het standpunt van de achterban kan bijvoorbeeld in kaart worden gebracht door middel van een enquête. De daaruit verkregen informatie kan bruikbaar zijn bij de vervolgstappen. Wanneer er weerstand is tegen bepaalde verdere verduurzaming of veel onbekendheid met een specifiek thema blijkt, is het verstandig om eerst in gesprek te gaan met de achterban over de noodzaak en het belang dat de achterban heeft bij de specifieke transitie. Dit kan bijvoorbeeld via een informatiebijeenkomst, en daarna pas een enquête uit te voeren. OR heeft in 2025 geen informatiebijeenkomst of enquête voor de achterban gehouden.