

VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Dat gebeurt snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die dan via de website: www.ornet.nl/vragenservice/. De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en diensten-centrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector (www.caop.nl).

Redelijke termijn

Onze or houdt in overleg met onze bestuurder al jaar en dag vast aan een zesweken-termijn waarin we een advies of instemming gereed hebben. Kunnen we hier als or alsnog van afwijken?

De Wet op de ondernemingsraden spreekt inderdaad van 'een redelijke termijn' en noemt geen concrete periode. Wat een redelijke termijn is, hangt af van:

- is de or tijdig op de hoogte gebracht en/of betrokken;
- zijn er tijdens een artikel 24-overleg afspraken gemaakt over een termijn;
- wat is de omvang of complexiteit van het onderwerp en wat zijn de gevolgen;
- heeft de or behoefte aan aanvullende informatie of onderzoek;
- is er achterbanberaad nodig;
- is het nodig om een (externe) deskundige te raadplegen, en hoeveel tijd heeft deze deskundige nodig;
- is er sprake van vakanties, enz.

De tijd die de or nodig heeft, moet wel redelijk zijn en te verantwoorden. Toch wordt een termijn van zes weken veel genoemd, soms nog te verlengen met een tweede termijn van zes weken. Maar er zijn ook ondernemingsraden die een termijn voor het uitbrengen van advies met hun bestuurder hebben afgesproken en dat hebben vastgelegd in een convenant of overeenkomst. Als dat het geval is, is de or aan deze afspraak gehouden. Het is dus de vraag of je

als or dit in een convenant moet regelen, want zonder een dergelijke afspraak heb je altijd die 'redelijke termijn' om tot een advies te komen.

Van RvC naar RvA

Onze organisatie wil niet langer met een Raad van Commissarissen werken, maar met een Raad van Advies, een controlerend or-gaan met een lossere vorm. Moet de or hierin betrokken worden?

Volgens artikel 25.1.e van de WOR is een besluit tot belangrijke wijziging in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming adviesplichtig. Afschaffing van het structuurregime (raad van commissarissen) valt onder het adviesrecht.

Belangrijk genoeg?

Is er een bedrag gekoppeld aan het doen van een belangrijke investering als het gaat om het krijgen van adviesrecht?

Er is geen bedrag gekoppeld aan het doen van een belangrijke investering als bedoeld in artikel 25, eerste lid, WOR. Of een investering belangrijk is, wordt beoordeeld aan de aard en omvang van de onderneming, afgezet tegen omzet en uitgavenpatroon. Het moet gaan om een niet alledaags, ingrijpend besluit tot het doen van een investering.

Zetels

Wat is leidend voor het aantal zetels van een or: de formatie of de bezetting binnen de organisatie?

In artikel 6 van de Wet op de ondernemingsraden staat aangegeven hoeveel leden een ondernemingsraad omvat. Het aantal leden hangt af van het aantal in de onderneming werkzame personen. Het gaat in de eerste plaats om degenen die feitelijk in de onderneming werkzaam zijn op grond van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling. Ook uitgeleende medewerkers die feitelijk in uw organisatie werken op basis van een uitzendovereenkomst, tellen mee voor de bepaling van het aantal or-leden. De voorwaarde is echter wel dat zij minimaal 24 maanden voor uw organisatie werken en dat hun werk bijdraagt aan de ondernemingsactiviteiten.

Ook van belang is dat het moet gaan om het aantal medewerkers dat doorgaans werkzaam is in de organisatie. Als er bijvoorbeeld doorgaans 100 personen in de organisatie werkzaam zijn, maar – doordat er een vacature is – tijdelijk maar 99, dan moet toch het aantal van 100 in de organisatie werkzame personen worden aangehouden en heeft de or recht op 7 leden.

Vakantie

Een collega heeft op een bepaald moment zijn vakantie vastgesteld met zijn leidinggevende. Enige maanden later krijgt hij te horen dat de vakantie niet wordt gehonoreerd. Kan dit?

In artikel 638 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt gesproken over termijnen waarop de leidinggevende vakantieplanning kan aanpassen. Er staat letterlijk: 'Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer'. Er moet bovendien een gewichtige reden voor de werkgever zijn om de vakantieaanvraag niet te honoreren. Van een gewichtige reden is slechts sprake als het inwilligen van de wens van de werknemer tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering zou leiden. Uit jurisprudentie volgt dat er niet snel sprake zal zijn van gewichtige redenen.

Ook een vraag?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ornet.nl (klik op rubriek Vragenservice). Hier vind je ook nog andere or-gerelateerde vragen en antwoorden.



column

JAN POPMA
BELEIDSADVISEUR VEILIG EN
GEZOND WERKEN FNV

Lege dossiers

Komt een werknemer bij de dokter, vraagt die werknemer: 'Dokter, ik voel me ziek. Komt dat door mijn werk?' Goede kans dat die dokter de clou schuldig blijft. Nee, bepaald niet grappig.

Waar gaat het mis? Eigenlijk overall. Werknemers weten zelf namelijk zelden aan welke risico's zij zijn blootgesteld. 'Ja, ik heb met stoffen gewerkt, maar of die gevaarlijk waren?' 'Ja, ik heb in elektromagnetische velden gestaan, maar hoe hoog de straling was?' Maar ook de werkgever of zelfs de bedrijfsarts weet het vaak niet. En als ze het al weten, wordt die informatie niet systematisch vastgelegd, laat staan gedeeld met werknemers. Dat blijkt uit recent onderzoek van Capgemini. Blijkens het onderzoek houden werkgevers nauwelijks bij aan welke risico's werknemers worden blootgesteld, laat staan hoe vaak en in welke mate. Blootstellingsregistratie is echter verplicht bij het werken met gevaarlijke stoffen of biologische agentia, in een lawaaige omgeving, en bij blootstelling aan kunstmatige optische straling, elektromagnetische velden of radioactiviteit. Maar het gebeurt dus zelden. En als de blootstelling wel wordt geregistreerd, is veelal onduidelijk waar, of en hoe de gegevens worden bewaard, en wie daarvoor verantwoordelijk is.

Omdat ontbrekende gegevens logischerwijs ook niet in het dossier van de werknemer terecht komen, kunnen zij ook niet worden gedeeld met een nieuwe bedrijfsarts na uitdiensttreding of bij een onderzoek door een medisch specialist. Terwijl de arbeidsgeschiedenis zéér relevant is om een juiste diagnose te stellen of de juiste behandeling te kiezen. Zoals de onderzoekers terecht stellen: 'versnippering van de gezondheidshistorie van een werknemer leidt tot informatieverlies [...] wat een behandelplan niet ten goede komt'.

Werkgevers roepen om het hardst dat werknemers zélf regie moeten voeren over hun 'duurzame inzetbaarheid'. Maar als werkgevers dat zo graag willen, moeten zij de informatie verschaffen die de werknemer nodig heeft. Een persoonlijk blootstellingsdossier is een sleutel tot goede (arbo)zorg. En het is aan de werkgever om dat dossier behoorlijk op orde te hebben.