

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).

Naamswijziging

Is er advies van de or nodig als bedrijven binnen een groep van naam veranderen? Verder verandert er niets.

Artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden somt de onderwerpen op die de bestuurder aan de or dient voor te leggen voor advies. Het gaat o.a. om de overdracht van de zeggenschap, het beëindigen of juist uitbreiden van werkzaamheden en belangrijke wijziging in de organisatie. Uit jullie vraag begrijp ik dat er in dat opzicht niets verandert. Wat de vraag oproept wat de reden is van de naamswijziging. De or heeft uiteraard het recht om daarop door te vragen (informatierecht) en kan in elk geval (ongevraagd) advies uitbrengen.

Een naamswijziging kan grote gevolgen hebben, onder meer voor de bekendheid in de markt, en gaat vaak ook gepaard met grote investeringen. Mocht er naar aanleiding van de door jullie gestelde vragen blijken dat er wel degelijk wijzigingen zijn te verwachten en dat er wordt voorgesorteerd op toekomstige besluiten in de zin van artikel 25.1 WOR, dan dient de bestuurder alsnog om advies te vragen. Alleen de Koning kan het predicaat Koninklijk toekennen; de OR heeft bij het toekennen daarvan geen rol.

Verzuimverpleegkundige en privacy

De directie wil een verzuimverpleegkundige aanstellen om het ziekteverzuim terug te dringen. Het gaat om frequent verzuim (vaker dan 2x per jaar ziek). Mag deze verzuimverpleegkundige advies uitbrengen over het ziektebeeld aan de werkgever?

Zodra werknemers ziek worden, wisselen diverse partijen gegevens over hen uit. De belangrijkste zijn de zieke werknemer zelf, de werkgever, de arbodienst of bedrijfsarts, het re-integratiebedrijf, het UWV en de verzuimverzekeraar. Voor werkgevers is het van belang zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Hiervoor hebben ze informatie van hen nodig. Bijvoorbeeld om te beoordelen of ze hun loon moeten doorbetalen. Maar zieke werknemers hebben ook recht op privacy. Het is daarom wettelijk niet toegestaan voor werkgevers om te informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van hun werknemers. Behalve je eigen arts mag alleen de bedrijfsarts je medische gegevens met jouw akkoord inzien. Die bedrijfsarts heeft ook een beroepsgeheim. Dit houdt in dat hij jouw gegevens niet mag delen, ook wat er is besproken tijdens afspraken. Ook niet met bijvoorbeeld je werkgever of de casemanager bij het re-integratiebureau. Indien de werkgever de aard en de oorzaak van de ziekte vastlegt (ook of een werknemer zwanger is), is dit een gegeven over de gezondheid van de werknemer. Werkgevers mogen volgens de wet deze bijzondere persoonsgegevens niet verwerken. Het vaststellen of een werknemer arbeidsongeschikt is en de advisering daarover aan de werkgever is volgens de Autoriteit Persoonsgegevens uitsluitend een taak van de bedrijfsarts.

Cijfers kopen?

Onze bestuurder wil de or zonder goede redenen geen financiële cijfers geven. Het jaarverslag moeten wij bij de Kamer van Koophandel kopen. Hoe pakken we dit aan?

Op grond van artikel 31 eerste lid WOR is de ondernemer verplicht desgevraagd aan de ondernemingsraad en aan de commissies van die raad tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die deze voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. De inlichtingen en gegevens worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.

Wat betreft financiële informatie kan de ondernemingsraad tevens een beroep doen op artikel 31a WOR: De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad mondeling of schriftelijk algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het verstreken tijdvak, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in artikel 25 WOR.

Deze or krijgt het advies om de ondernemer schriftelijk op zijn verplichtingen volgens artikel 31 en 31a WOR te wijzen en daarbij een termijn te stellen voor het verstrekken van financiële gegevens, zodat deze informatie in het overleg tussen or en bestuurder kan worden besproken. Indien de bestuurder niet bereid is om aan zijn verplichtingen te voldoen, dan zal de ondernemingsraad dit moeten afdwingen door een gerechtelijke procedure.

Preventiemedewerker én or-lid?

Ik heb mij kandidaat gesteld als or-lid maar ik ben ook preventiemedewerker. Uit het management komen vragen of ik beide kan combineren.

Voor de WOR moet je minimaal een jaar in de onderneming werken volgens aanstelling of arbeidsovereenkomst om vrekiesbaar te zijn. De WOR sluit een lidmaatschap van de preventiemedewerker niet uit. Uitgangspunt van medezeggenschap is juist dat iedereen daaraan mee moet kunnen doen. De vraag is dus vooral hoe verschillende functies/rollen in de onderneming zorgvuldig te scheiden.

Immers, de preventiemedewerker adviseert de werkgever op het gebied van Arbobeleid, en de or heeft instemmingsrecht op dit gebied. Bovendien heeft de or instemmingsrecht bij het aanstellen van een preventiemedewerker en bij het vaststellen van de taken van de preventiemedewerker. Er zijn dus terreinen waar beide rollen elkaar ontmoeten. Het is daarom verstandig om je dit vooraf te realiseren en om hier heldere afspraken over te maken met je werkgever en met de ondernemingsraad. Ook over het gebruik van informatie die je in een van beide rollen ontvangt en het al dan niet meestemmen over onderwerpen op je werkterrein. Er zijn uiteraard ook voordelen aan het combineren van beide functies.

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

MARK CAPEL
TRAINIAC

Nieuwe schoenen

Eind maart las ik in de Volkskrant een artikel met de kop "Vakbond FNV zet 400 man op straat". De grootste vakbond van ons land, de FNV, gaat ruim twintig procent van het totale aantal werknemers ontslaan, waardoor er €16.000.000 bespaard gaat worden. De FNV heeft de afgelopen jaren feitelijk op te grote voet geleefd. 'Zonder ingrijpen wordt de FNV geconfronteerd met een begrotingstekort dat oploopt tot ongeveer 24 miljoen euro in 2021', volgens het reorganisatieplan. Een gigantisch tekort!

In het reorganisatieplan is tevens te lezen dat de FNV een "actiemachine" moet gaan worden met zowel collectieve campagnes als individuele belangenbehartiging. Daarnaast wordt werving van jonge leden een belangrijk speerpunt, maar dit gaat niet ten koste van het 'bestaande, vergrijsde kader. Verjonging is nooit een verwijt aan de huidige leden, het gaat om wat erbij moet komen' aldus het bestuur van de bond.

Hier maakt het bestuur van de FNV een cruciale en klassieke denkfout. Het bestuur met het 'bestaande, vergrijsde kader' heeft er immers voor gezorgd dat de FNV zich manifesteert op een manier die voor jongeren niet aantrekkelijk is. Jongeren voelen zich blijkbaar onvoldoende aangetrokken tot de "actiemachine" met werknemers van de generatie van hun ouders. De FNV zal dus eerst afscheid moeten nemen van het oude, alvorens zij met iets nieuws kunnen beginnen. Men zegt wel eens dat je nooit je oude schoenen moet weggooiën voor je nieuwe hebt. Toch denk ik dat, als je door die schoenen pijnlijke blaren krijgt, het toch prettiger lopen is zonder die schoenen.

Laten we hopen dat de FNV zich opnieuw weet uit te vinden, zodat de vakorganisatie kan blijven bestaan. Al is het dan in een andere vorm.