

## 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/](http://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](http://www.caop.nl)).

### **Verlof-stop**

De werkgever heeft besloten om voor een bepaalde periode een stop in te lassen op het nemen van verlof. Kan de werkgever dit zomaar doen?

De werkgever kan jullie verlofmogelijkheid voor de betreffende periode niet eenzijdig intrekken, gezien WOR art. 27 1e lid, onderdeel b: Een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling. In jullie cao staan mogelijk artikelen over het intrekken van vakantiedagen. Is dat het geval, dan hangt het af van de tekst in de cao. Als check kun je de bonden te raadplegen die jullie cao hebben afgesloten.

### **Afwezig lid**

Sinds de instelling van onze or is een van de or-leden structureel afwezig. Hij was bij de instelling aanwezig, maar liet sindsdien niets meer horen en meldt zich ook niet af. Hij heeft laten weten ziek te zijn, maar blijkt gewoon te werken. Wat kan de or ondernemen?

Zijn or-leden eenmaal gekozen, dan is het moeilijk om ze dwingend aan te spreken op hun verplichtingen. In feite kan dat alleen via een artikel 13-procedure van de WOR en dat moet via de or. Dan kan de rechter iemand uitsluiten van alle of bepaalde werkzaamheden, dus niet het lidmaatschap ontnemen. Artikel 13 WOR luidt:

1. Op verzoek van de ondernemer of van de ondernemingsraad kan de kantonrechter voor een door hem te bepalen termijn een lid van de ondernemingsraad uitsluiten

van alle of bepaalde werkzaamheden van de ondernemingsraad. Het verzoek kan uitsluitend worden gedaan, door de ondernemer op grond van het feit dat het betrokken ondernemingsraadlid het overleg van de ondernemingsraad met de ondernemer ernstig belemmert, en door de ondernemingsraad op grond van het feit dat de betrokkene de werkzaamheden van de ondernemingsraad ernstig belemmert.

2. Alvorens een verzoek in te dienen stelt de verzoeker de betrokkene in de gelegenheid over het verzoek te worden gehoord. De ondernemer en de ondernemingsraad stellen elkaar in kennis van een overeenkomstig het eerste lid ingediend verzoek.

De or-voorzitter kan wel een aantal tussenstappen bewandelen:

- het or-lid dringend aanspreken en erop wijzen dat het lid een mandaat heeft gekregen en met diens afwezigheid het functioneren van de or benadeelt;
- het or-lid erop wijzen dat ziekmelden bij de or betekent ook ziekmelding bij de werkgever;
- de leidinggevende rapporteren over de afwezigheid, met de vraag of deze op de hoogte is van het verzuim (in verband met mogelijke andere opgedragen werkzaamheden);
- de bestuurder wijzen op zijn/haar verantwoordelijkheid voor een goede toepassing van de medezeggenschap, dus het or-lid in de gelegenheid stellen de werkzaamheden voor de or uit te voeren en het lid daarop te wijzen.

Het is verder aan degenen die dit lid in de or hebben gekozen om bij de volgende verkiezingen te evalueren of deze persoon hen goed heeft vertegenwoordigd.

## Vergadermoment

Een kandidaat wil zich aanmelden voor een or-lidmaatschap maar kan niet vergaderen op de vaste vergaderdag en -tijd, en wordt daarom niet toegelaten tot de or. Mag dat?

De WOR biedt geen grondslag om een kandidaat te weigeren omdat hij op een bepaalde dag niet kan vergaderen. Het is aan te bevelen om samen naar een ander vergadermoment te zoeken.

## Gesprek opnemen

We krijgen de vraag om als or in te stemmen met het opnemen van telefoongesprekken die customer service voert met klanten. Aangegeven wordt dat dit voor trainingsdoeleinden is. Hoe valt dit samen met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)?

Het opnemen van telefoongesprekken voor trainingsdoeleinden is wel mogelijk, mits bij ieder telefoongesprek van tevoren aan de beller wordt gemeld dat het mogelijk is dat het gesprek wordt opgenomen voor trainingsdoeleinden. Indien de beller vervolgens in het gesprek niets hierover zegt, kun je ervan uitgaan dat hij/zij instemt met deze wijze van handelen. Maakt hij/zij bezwaar, dan dient de betreffende medewerker van customer service ervoor te zorgen dat geen opname plaatsvindt. Dit moet dus in de onderneming van tevoren zijn geregeld en gecommuniceerd met de medewerkers.

Bij de inzage van de gegevens moet eveneens een voorziening worden getroffen. De gegevens zullen ongetwijfeld digitaal worden opgeslagen en verwerkt. De ICT-afdeling van jullie bedrijf moet regelen dat het genereren van de gegevens die moeten worden besproken, niet plaatsvindt op persoonsniveau. Immers, de namen van de bellers zijn niet relevant voor trainingsdoeleinden.

Ik weet niet of er ook andere persoonsgebonden gegevens dan de naam van de beller in die gesprekken kunnen voorkomen. Denk aan: bankrekeningnummers, (e-mail) adressen, telefoonnummers, BSN-nummers. LET WEL het gaat hier om de gegevens van de privépersoon die belt en niet om de gegevens van het bedrijf namens welke wordt gebeld. In de regeling die ter instemming voorligt, moet zijn voorzien in deze punten. Ook moet daarin een bewaartermijn worden afgesproken. Vuistregel is: hoe korter de termijn, hoe beter, maar zeker niet langer dan twee jaren. Je zou erin kunnen opnemen dat de gegevens worden vernietigd nadat de training heeft plaatsgevonden, maar uiterlijk na twee jaar.

## 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

KOËN ZONNEVELD  
ADVISEUR MEDEZEGGENSCHAP

## Hoezo 'dus'?

Soms zijn zaken die we elke dag horen en lezen toch niet vanzelfsprekend. Ik neem voor het gemak een voorbeeld dat wel de medezeggenschap raakt maar waar een individuele or vooral indirect mee te maken heeft: de verhoging van de pensioenleeftijd. De zinsneede die je voortdurend terugkomt luidt: 'We leven langer, *dus* we moeten langer doorwerken'. De redenering erachter is dat de werkende bevolking vergrijs, waardoor er steeds minder werkenden en steeds meer gepensioneerden zijn. Jammer, we worden steeds ouder *dus*: langer werken. Hier past de vraag 'hoezo?' In het antwoord dat dan vaak gegeven wordt, doemt een horrorscenario op voor onze economie. Die zou zo ongeveer instorten als we de pensioenleeftijd niet zouden verhogen. Maar... wacht eens even, hebben we dat niet eerder meegemaakt? Vooral de wat ouderen onder ons zullen zich misschien nog de 48-urige werkweek, later de 45-urige en de 42,5-urige werkweek herinneren. Zelf ging ik nog op zaterdag naar school en mijn vader werkte ook op zaterdag de hele dag. Ik herinner mij de argumentatie van de werkgevers om het afschaffen van de zaterdag als normale werkdag tegen te houden: de economie zou zeker instorten als we dat zouden doen. 'Totaal onrealistisch!' Wat is er van dat doemscenario terechtgekomen? De economie bloeide als nooit tevoren! De verkorting van de werkweek en het genieten van meer vrije tijd werd beschouwd (en bevochten door de vakbeweging) als een verbetering van de arbeidsvoorwaarden. De productiviteit is in Nederland sinds 1948 ongeveer vier keer zo hoog geworden (cijfers van het CBS). 'Dus' waarom zouden werkende mensen daar niet van mee mogen profiteren door niet later maar misschien zelfs eerder met pensioen te gaan?

Conclusie: or, laat je niet te snel afbluffen met voortdurend herhaalde argumenten. Stel af en toe de vraag 'waarom?' of 'hoezo?'