

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).

Wijziging kwaliteitssysteem

Moet de bestuurder met de or overleggen als hij van de ene certificering naar de andere wil gaan, bijvoorbeeld van HKZ naar NIAZ?

Over een wijziging van een kwaliteitssysteem moet de bestuurder overleg voeren met de or (WOR artikel 24: tweemaal per jaar overleg over de algemene gang van zaken). In het kader van het informatierecht is dit een onderwerp dat bestuurder bij de bespreking van de algemene gang van zaken kan aankondigen en toelichten als voorgenomen besluit. Bij belangrijke investeringen of technologische ontwikkelingen is het adviesrecht WOR artikel 25 van toepassing.

Een wijziging in de certificering kan bovendien invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en werkwijze van medewerkers en heeft een link met de RI&E. Deze onderwerpen vallen onder het instemmingsrecht, WOR artikel 27-1 controle op prestaties: d) arbeidsomstandigheden, f) personeelsopleiding en daarmee mogelijk ook g) personeelsbeoordeling en eventueel l).

Scholing ≠ verlof

Mag je als or-lid de vijf scholingsdagen per jaar ook opvoeren als verlofdagen, waarbij je die dagen gebruikt om jezelf over medezeggenschapsactualiteiten op de hoogte te stellen?

Artikel 18, lid 2 van de WOR stelt dat de werkgever verplicht is om, in samenspraak met de or, het aantal scholingsdagen vast te stellen; minimaal 5 dagen als je alleen lid bent

van de or. De wetgever stelt dat dit in werktijd moet gebeuren, dus het wordt niet gezien als verlof. De scholing en vorming moet worden ontvangen, dus dat betekent dat deze door een aanbieder georganiseerd worden. Scholing is werk, daarom kun je de dagen voor scholen niet beschouwen als het opnemen van verlof, en je kunt jezelf niet onderrichten om scholing te ontvangen.

Mobiel van de zaak

Omdat de organisatie haar telefonievoorziening vernieuwt krijgen alle medewerkers een mobiel toestel, voor zakelijk en privé gebruik. Er is een eigen bijdrage die varieert per gekozen toestel en er zal een bruikleenovereenkomst ter ondertekening worden voorgelegd. Gaat het hier om een persoonlijke regeling waarvoor het instemmingsrecht geldt?

Er is hier geen sprake van een regeling in de zin van artikel 27 WOR. Het onderwerp op zich staat namelijk niet vermeld bij dit wetsartikel en het instemmingsrecht geldt écht alleen voor die onderwerpen die daar genoemd staan.

Het gaat hier wel om een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming. En daarnaast kun je het ook nog opvatten als een invoering of wijziging van een technologische voorziening. Dat valt dus onder het adviesrecht (art. 25 k WOR). In de adviesaanvraag geeft de bestuurder vervolgens aan welke gevolgen dit heeft voor het personeel en hoe deze gevolgen zullen worden opgepakt.

In de cloud

Onze organisatie is overgegaan op een nieuw e-HRM-systeem. De personeelsgegevens zullen daarin nu opgeslagen worden in de **cloud**. Is het besluit hierover instemmingsplichtig?

Het is niet zozeer de keuze waar de gegevens worden beheerd, maar hoe en wie daartoe toegang hebben. Dit moet voldoen aan de AVG, en de manier waarop dit is geregeld, is instemmingsplichtig. Op de site van de Autoriteit Persoonsgegevens vind je alles over de rol van de or en hoe de werkgever met de gegevens moet omgaan, zoals het sluiten van een verwerkersovereenkomst.

Telt freelancer mee?

Wanneer een organisatie meer dan 100 medewerkers heeft is het informatierecht uitgebreider en moet de organisatie ook informatie verstrekken over beloningsverhoudingen van de bestuurder en Raad van Toezicht. Tellen freelancers die werk verrichten voor de organisatie hierbij mee?

De WOR spreekt van 'in de onderneming werkzame personen'; daarbij gaat het om mensen die op basis van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam zijn. Freelancers sluiten weliswaar een contract (overeenkomst van opdracht) met de ondernemer, maar dit is nadrukkelijk geen arbeidsovereenkomst. Zij tellen in dit kader in principe dus niet mee, tenzij de or met de ondernemer een convenant heeft gesloten waarin afgesproken is dat de freelancers wel tot de 'in de organisatie werkzame personen' gerekend worden. Is dat niet het geval, dan telt jullie organisatie dus mogelijk minder dan 100 medewerkers, en dan is artikel 31d (informatie over beloningsverhoudingen) dus niet van toepassing.

OR Workshopdag

Wat wil jij als or-lid dit jaar bereiken? Kies tijdens de OR Workshopdag zelf met welke thema's je aan de slag wilt en waarop jij je verder wilt ontwikkelen. Je komt terug met nieuwe inzichten, praktische tips en handige methoden die je meteen kunt gebruiken.

28 november, BCN Utrecht

Info & inschrijven: <https://workshopdag.or.net.nl/>

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

RENATE VINK-DIJKSTRA

MEDEZEGGENSCHAPSADVOCAAT
DE CLERCO ADVOCATEN EN
NOTARIAAT

FLEXIBEL EN BETROKKEN

Zelfstandigheid en flexibiliteit: kernwoorden voor de huidige arbeidsmarkt. Geen vaste contracten maar een flexibele schil. Het aantal flexwerkers stijgt al jaren. Begin dit jaar telde het CBS bijna 2 miljoen flexwerkers! Reden genoeg om deze groep te betrekken bij de medezeggenschap. Een ondernemingsraad moet een goede afspiegeling zijn van de 'in de onderneming werkzame personen'. Als een (groot) deel van deze personen werkzaam is op basis van flexibele contracten (zoals uitzendkrachten, payrollwerknemers, oproepkrachten), dan zullen ook zij moeten worden betrokken bij de medezeggenschap. Kan dat? Ja! In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is daarover nagedacht. Uitzendkrachten of andere ingeleende werknemers tellen mee als zij 24 maanden bij de onderneming werken. Verder kunnen or's en bestuurders samen de groep 'in de onderneming werkzame personen' uitbreiden. Ook kunnen or's in het or-reglement afwijken van de wettelijke termijnen voor het actief en passief kiesrecht (nu zes en twaalf maanden). Dat moet wel bevorderlijk zijn voor een goede toepassing van de WOR. De belangen van flexwerkers zouden hiervoor moeten volstaan. Ook deze groep moet worden vertegenwoordigd in de or. Flexwerkers moeten wel voldoende kennis hebben van de organisatie en de belangen van de medewerkers. Tegenwoordig is weinig tijd nodig is om betrokken te kunnen raken bij een organisatie. De huidige generatie kan veel informatie tot zich nemen en snel schakelen. Dit kan waardevol zijn voor de medezeggenschap. Voor het vergroten van draagvlak, maar ook als or- of commissielid. Verkorting van het actieve en passieve kiesrecht is dan nodig.

Dat gebeurt niet vaak in de praktijk. Daarom heeft de SER geadviseerd de wettelijke termijnen voor actief en passief kiesrecht te verkorten. Die mogelijkheden bestaan al, ook minder formeel. Zo kan een or commissies of werkgroepen instellen specifiek voor flexwerkers. Een wenselijke ontwikkeling, die past in een tijd waarin een flexibele schil meer regel is dan uitzondering. Flexibele betrokken medewerkers!