

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.or.net.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).

Instemmingsrecht bij bedrijfsarts

Welke rol heeft de or bij het aanstellen van een (nieuwe) bedrijfsarts?

De ondernemingsraad heeft samen met de werkgever, de bedrijfsarts en de preventiemedewerker een rol binnen de Arboretgeving. De uiteindelijke verantwoordelijkheid over het arbeidsomstandighedenbeleid ligt bij de werkgever, maar alle spelers hebben een belangrijke rol.

Aan de or is een belangrijke rol gegeven bij de keuze van bedrijfsarts en over de inhoud van het contract. Dit vloeit voort uit artikel 27 van de WOR. Hierin staat dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft als de bestuurder wijzigingen doorvoert die betrekking hebben op de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid. Het voornemen om een (nieuw) contract af te sluiten met een bedrijfsarts valt hier ook onder.

De nieuwe Arboretgeving (sinds midden 2017) regelt specifiek dat de bedrijfsarts nauw samenwerkt met de ondernemingsraad. Al met al heeft de bedrijfsarts dus binnen de organisatie een belangrijke rol, die de instemmende rol van de or bij het aanstellen van een nieuwe bedrijfsarts rechtvaardigt.

Het is belangrijk dan te letten op de voorwaarden die de arbodienst in het contract heeft opgenomen, zoals: 'uit een pool van bedrijfsartsen worden een of meer bedrijfsartsen bij de organisatie geplaatst'. In het geval van dit voorbeeld kan de or geen invloed meer uitoefenen op de bij de organisatie geplaatste persoon/personen. Houd dus de voorwaarden in het Arbocontract in de gaten.

Or-baas

De voorzitter van de or weigert besluiten van de meerderheid van de or uit te voeren als hij er niet achter staat. Wat kan je als or doen?

De voorzitter van de or doet zijn functie ten dienste van de or. Tegelijkertijd heeft elk or-lid zijn eigen overwegingen iets wel of niet te doen. Als de voorzitter in zijn werkwijze niet meer aansluit bij de wensen van de or, kan de or overwegen om een nieuwe voorzitter te kiezen. Je kunt in een gewone or-vergadering met meerderheid van stemmen wijzigingen in het DB bewerkstelligen.

Ik zou jullie wel aanraden eerst een goed gesprek aan te gaan met betrokkene en over deze opties te overleggen. Wellicht is er onduidelijkheid over het mandaat bij deze persoon.

Tussentijdse wijzigingen

We hebben gehoord dat wijzigingen aan een reglement van een or pas geldig worden vanaf een nieuwe start met een or.

In artikel 8 van de WOR wordt dit geregeld. In principe kan je als or met driekwart van de stemmen het reglement aanpassen of wijzigen wanneer je dat als or zelf wilt. (Dit staat geformuleerd in het eigen or-reglement.) Dit overigens wel ná kennisgeving aan de bestuurder. In grote lijnen geldt dat de wijziging van het reglement de rechten die eruit voortvloeien niet kunnen aantasten voor de belanghebbenden gedurende de zittingstermijn van de zittende ondernemingsraad. Je kan dus niet het reglement wijzigen in strijd met de huidige regels van de WOR. Als het gaat om

het aanpassen van de regels rond verkiezingen, zijn er de volgende beperkingen.

Het is niet toegestaan te besluiten dat de zittingsduur van de or, volgens het reglement bijvoorbeeld drie jaar is, al vóór de or-verkiezingen wordt gewijzigd in bijvoorbeeld vier jaar.

Of als er tussentijdse verkiezingen moeten worden georganiseerd, kan dat niet volgens een nieuwe systematiek (lijststelsel dan wel personenstelsel).

De wijziging van de organisatie van de verkiezingen wat betreft de zittingsduur kan wel al bij de volgende (algehele) or-verkiezingen ingaan.

Wanneer jullie extra bevoegdheden toevoegen aan het reglement via een convenant, dan moet de or dat aan de bedrijfscommissie sturen. Voor overige wijzigingen is dit niet het geval.

Ongevraagde instemming?

Is het mogelijk om ongevraagd instemming te verlenen? Het is namelijk zo dat de ondernemingsraad van mening is dat de invoering van iets instemmingsplichtig is, maar de directie niet.

Over iets waarover geen instemming is gevraagd, kan geen instemming worden verleend. De or kan een instemmingsaanvraag (lees een regeling) niet afdwingen. Is de or van mening dat er wel degelijk sprake is van de uitvoering van een regeling zoals omschreven in artikel 27 van de WOR, en vraagt de directie geen instemming, dan kan de or de nietigheid daarvan inroepen. De directie moet dan direct stoppen met de uitvoering van die regeling. Doet de directie dat niet dan kan de or zich wenden tot de kantonrechter om het af te dwingen. Let op: de or moet de nietigheid inroepen *binnen een maand* vanaf het moment dat hij constateert dat er een regeling wordt uitgevoerd zonder instemming van de or. Tevens moet de directie beseffen dat, als het inderdaad een instemmingsplichtige regeling is, dit voor medewerkers in individuele arbeidsvoorwaardelijke gevallen een grond van verweer kan zijn en de directie wellicht aansprakelijk kan worden gesteld. Bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsomstandigheden. De directie heeft er dus alle baat bij om het goed te regelen met de or. Niet enkel omdat de Wet het voorschrijft of omdat de or het wil. Het kan verstrekkende juridische gevolgen hebben indien het niet goed geregeld is met de or. Een andere mogelijkheid als het gaat om de arbeidsomstandigheden, is de Arbeidsinspectie te informeren.

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

TONNY GROEN, FNV
BELEIDSADVISEUR MEDEZEGGENSCHAP EN GOVERNANCE
NAMENS DE AMG

Vernieuw de medezeggenschap

Toezichthouders met een kort lijntje naar de or staan op voorsprong. De or vertegenwoordigt immers de werknemers en dat zijn belangrijke stakeholders. Een or die ook informeel de weg weet te vinden naar de toezichthouder, heeft een grotere kans op strategische invloed: een win-win-situatie. Maar wat moet een toezichthouder bij problemen met de representativiteit en het draagvlak van de or, vooral wat betreft de flexwerkers, zzp'ers en (hoger opgeleide) jongeren? Dan heeft niet alleen de or een probleem maar ook de toezichthouder, want die kan haar/zijn taak niet goed uitvoeren.

Dit dilemma stond deze zomer centraal op de studiemiddag voor voordrachtscommissarissen bij de Alliantie Medezeggenschap en Governance (AMG). Het was de aanwezige toezichthouders niet ontgaan dat (onder meer door deze representativiteitsvraag) veel or's zoeken naar vernieuwing. En dat uit recent onderzoek blijkt dat dit leidt tot diverse nieuwe werkwijzen: sneller, minder procedureel en meer de medewerkers betrekken. De toezichthouders waren het erover eens dat vernieuwing en bredere participatie mogelijk tot inclusie van verschillende groepen leidt en daarom alle lof verdient. Ze waren blij met recent onderzoek (zie de site van instituut GAK) waardoor voorbeelden beschikbaar komen. Maar men wees er ook op dat or en het toezicht ervoor moeten waken dat regie op participatie niet ten koste gaat van strategische invloed op het beleid, iets waar veel or's maar niet aan toekomen. De FNV, partner in AMG, deed daar nog een schepje bovenop. Zij kondigde aan dat de FNV komt met een meetlat Medezeggenschap. Deze meetlat komt neer op oog voor waarden als democratie, onafhankelijkheid en continuïteit van de medezeggenschap. Dat nam niet weg dat alle deelnemers het erover eens waren dat er wel een kwestie is die per organisatie om maatwerk vraagt: jonge mensen, zzp'ers en flexwerkers aan je verbinden als stakeholder. Met meer oog en inzet op de (medezeggenschaps-)mogelijkheden van deze groepen dan tot nu toe.