

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).

Or-verkiezing in coronatijd

Onze huidige zittingsperiode eindigt binnenkort. Door de coronacrisis hebben we niet voldoende kandidaten kunnen vinden. Er moeten dus verkiezingen worden gehouden, maar die kunnen op sommige plaatsen moeilijk doorgaan door de maatregelen van het kabinet. Is er een mogelijkheid om de huidige or een jaar extra te laten doorgaan?

In beginsel eindigt de zittingsperiode van de ondernemingsraad na de afgesproken zittingsduur en moeten er dus verkiezingen gehouden worden. Met het verstrijken van de zittingsperiode eindigen immers de formele bevoegdheden van de ondernemingsraad om advies en instemming te geven. Dat is zowel voor de medewerkers als voor de bestuurder bijzonder vervelend, omdat er geen rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.

Als er door overmacht echt geen zorgvuldige verkiezingen gehouden kunnen worden, zul je in ieder geval samen met de bestuurder en liefst met de andere belanghebbenden (bijvoorbeeld vakbonden die een lijst met kandidaten indienen) tot een regeling moeten komen die de tijd overbrugt totdat er wel weer verkiezingen gehouden kunnen worden. Afspraken waaraan je kunt denken:

- Aanbod van alle huidige or-leden om in functie te blijven zolang er geen verkiezingen gehouden kunnen worden.
- Verklaring van de bestuurder dat hij de or blijft erkennen totdat er nieuwe verkiezingen gehouden kunnen worden.
- Communicatie van deze beide afspraken naar alle belanghebbenden, dus de hele achterban en de eventuele vakbonden.

Leg afspraken voor de overbruggingsperiode schriftelijk vast. Het is niet de bedoeling dat de verkiezingen met een jaar worden uitgesteld. Probeer zo snel mogelijk nieuwe verkiezingen te organiseren, eventueel digitaal. De bestuurder zal zich moeten inspannen om dit voor alle stemgerechtigde medewerkers voor elkaar te krijgen.

Vakantie intrekken?

Hoe kunnen we omgaan met het annuleren of verzetten van vakanties dan wel intrekken van vakantiedagen vanwege de coronacrisis? Mogen werknemers hun vakantiedagen intrekken om op ze een ander, later tijdstip op te nemen?

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht ten aanzien van het vaststellen van een vakantieregeling. Daaronder valt ook de aanwijzing van een (of enkele) verplichte dag(en) collectief vrij via opname ADV-verlof. Zie artikel 27, eerste lid onder c, WOR.

Zo'n vakantieregeling heeft een algemeen karakter. Het gaat om het vastleggen van hoe vakantie wordt opgenomen, in welke periode (bij een collectieve vakantieperiode zoals die in sommige sectoren gebruikelijk is, bv bouwvakantieverlof, dan zijn alle werknemers van een bouwbedrijf gelijktijdig vrij), of de aanwijzing van 1 of enkele verplichte snipperdagen. Kortom, het gaat om het scheppen van een kader. Let er overigens op dat in jullie cao al een kader kan zijn vastgesteld. Vaak is in die cao ook opgenomen dat werknemers in het jaar van vakantieopbouw ook alle of een groot deel van de opgebouwde verlofdagen moeten opnemen. In dat geval is er vaak weinig of geen

ruimte meer om op het niveau van de onderneming nog aanvullende afspraken te maken, anders dan dat een specifieke periode wordt vastgesteld voor het opnemen van een gedeelte van het vakantieverlof. (Daarbij moet voldoende ruimte zijn voor de individuele werknemers om vakantieperiodes af te stemmen op hun eigen behoefte.) Het vaststellen van zo'n algemene regeling laat onverlet dat de werkgever verplicht is (op grond van artikel 7:638 BW) met iedere individuele werknemer te overleggen over het opnemen van vakantie- dan wel ADV-dagen. Het gaat dan om besluiten die betrekking hebben op individuele werknemers. Uitgangspunt is dat de individuele werknemer grote vrijheid in het opnemen van vakantieverlof. Werkgevers kunnen werknemers niet verplichten om op specifieke momenten vakantieverlof op te nemen. Een werknemer neemt daarin het voortouw. Hij of zij vraagt verlof, en de werkgever kan verlof weigeren indien het bedrijfsbelang niet toestaat dat een werknemer op een bepaald moment of in een bepaalde periode vrij is. In de beschreven situatie kan juist het omgekeerde gebeuren. Wil de werkgever werknemers verplichten om vrij te nemen op specifieke dagen, terwijl werknemers daar in beginsel niet om vragen? Dat is niet mogelijk. Hij kan wel van hen verlangen dat zij naar eigen inzicht vrij nemen in een bepaalde periode, waarbij werknemers nog steeds de mogelijkheid moeten hebben om een grote vakantie (aansluitend verlof van meerdere weken, de 'zomervakantie') naar eigen inzicht te plannen in het kalenderjaar. Het blijft echter een kwestie van afwegen. Indien werknemers niet bijdragen aan het verlichten van de financiële pijn van de werkgever door het opnemen van verlof, dan kan de werkgever hen hiertoe niet verplichten. Maar een werkgever is ook niet verplicht om het loon te blijven doorbetalen wanneer de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht. En op langere termijn kan een werkgever in dusdanige financiële problemen komen dat ontslag op financieel-economische redenen in zicht komt. De or kan de werkgever overigens wijzen op de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Deze regeling is in het leven geroepen door de Rijksoverheid en voorziet in een werktijdverkorting vanwege corona. Werknemers worden dan niet ontslagen en behouden het recht op doorbetaling van het loon. Ten aanzien van reeds ingeboekt/goedgekeurd vakantieverlof geldt, dat de werknemer dan een keus heeft gemaakt. Zijn vakantieverlofverzoek is door de werkgever ingewilligd, het besluit is genomen. De werknemer kan aan de werkgever vragen om het besluit terug te draaien, maar de werkgever is daartoe niet verplicht.

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

JOOST VAN MIERLO
DE VOORT ADVOCATEN |
MEDIATORS

In het water ...

Je hebt jaren centjes én vakantiedagen gespaard om eindelijk die reis naar Indonesië te maken. De vlucht is geboekt, de routes uitgezocht, en je weet precies wat waar te zien is. Once in a lifetime, zou je zeggen. Totdat die andere once in a lifetime (hoop ik althans) roet in het eten gooit: Corona! Geen Indonesië dus. Wat te doen met de opgenomen vakantiedagen? Laat je ze staan, en ga je je verdriet thuis in sociale afzondering weg Netflixen? Of maar liever gewoon werken? Ook thuis... Maar kun je de opgenomen vakantiedagen intrekken of verschuiven naar later dit jaar?

Eerst het wettelijk kader: de werkgever stelt de tijdstippen van de vakantie vast volgens de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. In Corona-tijden kun je hierbij denken aan onderbezetting op de IC's of aan de explosief gestegen vraag naar mondkapjes. Als hij gewichtige redenen heeft kan de werkgever, na overleg met de werknemer, de vastgestelde vakantie zelfs intrekken. De werkgever moet dan wel, óók als de werknemer instemt, de geleden schade van de werknemer vergoeden.

De keerzijde: de werknemer wil de vastgestelde vakantie intrekken. In de rechtspraak toont een wisselend beeld. Zo vindt Hof Arnhem-Leeuwarden dat een werknemer in beginsel aan zijn vastgestelde vakantie kan worden gehouden. De werkgever zal echter bereid moeten zijn met werknemer te overleggen, en zich daarbij als een goed werkgever moeten opstellen. Maar het Hof Amsterdam vindt dat een werknemer niet tegen zijn zin aan de vastgestelde vakantie kan worden gehouden, en dat een werkgever voldoende zwaarwegende redenen moet hebben om intrekking te weigeren. Bijvoorbeeld als de werkgever al vervanging heeft geregeld, of dat er een stuwmeer aan niet-opgenomen vakantiedagen ontstaat, waardoor de bezetting later dit jaar in gevaar dreigt te komen.

Je kan dus zeggen dat de werknemer een 'kleine voor-sprong' heeft in de discussie met de werkgever. Ga dus het overleg aan, heb oog voor het perspectief van de ander, en maak een eerlijke afweging van de wederzijdse argumenten.