

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).

RIVM of Arbodienst?

Wij werken in de commerciële dienstverlening. Ziek thuisblijven conform de richtlijnen van het RIVM, bijvoorbeeld in het geval van een neusverkoudheid, komt niet overeen met de ideeën van onze arbodienst. Hoe nu verder?

Het RIVM is altijd in de lead! En arbodiensten dienen de RIVM-richtlijnen te volgen wat betreft een (neus)verkoudheid. Indien je een verschil in aanpak bemerkt, dan adviseer ik je contact op te nemen met het RIVM. Ook kan de or de bestuurder aanspreken op de houding van de Arbodienst. De bestuurder is immers verantwoordelijk voor het gevoerde Arbobeleid in de organisatie.

Gelijke monniken ...

Binnen ons bedrijf heeft een groep twee jaar geleden een opleiding gevolgd om zich te specialiseren. Deze groep is daarna een salarisschaal omhooggegaan. Nu is er een tweede groep bezig met dezelfde opleiding, en deze groep wil daarna uiteraard ook een schaal omhoog. Is de werkgever verplicht om dit gelijk te trekken of kunnen ze dit weigeren?

Het antwoord op je vraag over het recht op een hogere inschaling na het succesvol afronden van een specialisatieopleiding, is afhankelijk van wat daarover is opgenomen in de cao die van toepassing is op de organisatie waarbij je werkt. Als deze cao op dit punt niet is gewijzigd ten opzichte van de situatie van enkele jaren geleden, en de ge-

vallen zijn vergelijkbaar, dan zouden degenen die de opleiding succesvol hebben afgerond aanspraak kunnen maken op bevordering naar een hogere salarisschaal.

Andere openingstijden

De werkgever besluit de openingstijden aan te passen: geen koopavonden en koopzondagen meer. Dit betekent dat medewerkers op andere dagen moeten werken om aan hun uren te komen. Kan dit zomaar?

Het wijzigen van openingstijden heeft ook tot gevolg dat de tijden waarop medewerkers werken worden aangepast. Wijziging van een arbeidstijdenregeling is instemmingsplichtig op grond van artikel 27, eerste lid, onder b, WOR. Ik adviseer je dit zo spoedig mogelijk aan je bestuurder te laten weten en het overleg over deze wijziging te beginnen.

Wel of niet thuis?

In deze crisistijd mogen wij thuiswerken. Maar als we geen werk hebben door bijvoorbeeld uitstel van opdrachten, dan mogen we niet thuiszitten en worden wij verzocht om naar het werk te komen en daar "niks" te doen. Kan dit gevraagd worden van de medewerkers?

Je moet je werkgever erop wijzen dat zowel jijzelf als anderen in deze tijd een extra gezondheidsrisico lopen. De oproep is, zeker als je geen vitaal beroep hebt, om thuis te blijven. De werkgever is verantwoordelijk voor jouw wel-

zijn en gezondheid. Wellicht kun je wel in redelijkheid en billijkheid bezien of je af en toe een vakantiedag wilt opnemen. Ook daartoe kun je niet worden verplicht. Voor meer informatie over het overheidsbeleid verwijst ik je naar: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/nederlandse-maatregelen-tegen-het-coronavirus>

Kantoorruimte anders

De directie heeft het voornemen om de kantoorruimten die er nu zijn iets anders in te richten en te gebruiken. Wat zijn onze rechten als or?

Het nieuwe werken of het flexwerken was bij invoering als zodanig adviesplichtig op grond van artikel 25, eerste lid, onder e. WOR, een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming. Nu gaat het om aanpassingen in deze werkwijze. De eerste vraag is: betreft het een belangrijke wijziging in de opzet? Dan valt het onder dit lid.

Tweede vraag is of het gaat om een belangrijke investering. Er kan dan sprake zijn van adviesrecht. Dit staat omschreven in WOR artikel 25, eerste lid onder h. Het moet dan gaan om een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming. Of een investering belangrijk is, hangt onder meer af van deze investering in verhouding tot het reeds in de onderneming geïnvesteerde vermogen, de productiemiddelen waarin wordt geïnvesteerd en de gevolgen voor de werkgelegenheid en de organisatie van de arbeid. De beschreven wijzigingen kunnen belangrijk zijn als het te investeren bedrag substantieel is in relatie tot het totaal geïnvesteerde vermogen.

Ten derde kan er sprake zijn van instemmingsrecht, wanneer de arbeidsomstandigheden waaronder wordt gewerkt, worden gewijzigd. Iedere wijziging op het gebied van Arbo is instemmingsplichtig, hoe gering dan ook. De wijzigingen zullen verder ook moeten worden ingebed in de RI&E. Dat is ook een instemmingsplichtige aangelegenheid op grond van artikel 27, eerste lid onder d, WOR.

Optimaal online vergaderen voor de or

In dit live webinar neemt Rob de Haas, internationaal autoriteit op het gebied van effectievere en creatievere vergaderingen, je mee in twee interactieve sessies om het maximale uit je online vergaderingen te halen.

Datum: 26-6-2020, van 10:00 tot 12.20 uur (met pauze na een uur).

Ook een vraag?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op [ornet.nl](https://www.or.nl) (klik op rubriek Vragenservice). Hier vind je ook nog andere or-gerelateerde vragen en antwoorden.



column

ANDRÉ VAN DEIJK
SENIOR CONSULTANT
OR CONSULTANCY

Voorbereid zijn

In tijden van nood worden zaken uitvergroot, waardoor de werkelijkheid zich genadeloos aandient.

Het recente nieuws dat een bedrijf als AON, een wereldwijde tussenpersoon voor verzekeringen, dividend uitkeert en tegelijkertijd van zijn werknemers een loonoffer van 20% vraagt over een bepaalde periode, laat zien dat dit bedrijf zijn aandeelhouders belangrijker vindt dan zijn werknemers. Met een Amerikaanse CEO in een Angelsaksische context is dat niet verwonderlijk, maar het geeft wel te denken.

De crisis zal wereldwijd aanleiding zijn voor voorgestelde aanpassingen in de bedrijfsvoering. Van reorganisaties tot faillissementen, van versnelde robotisering tot herschikking van productieketens. Men krabt zich achter de oren over de mate van globalisering, die ook met zich meebrengt dat een virus zich snel verspreidt. En we zijn ons rot geschrokken van de afhankelijkheid van China op het gebied van mondkapjes en medicijnen, terwijl toen China stilviel, ook andere productieketens tot stilstand kwamen. Met verbinding komt kwetsbaarheid. Dat gaat trouwens twee kanten op, zie de massale werkloosheid en ellende in de VS en evenzeer in de lage lonenlanden. Leve Europa, tot nu toe. Voor ondernemingsraden is het zaak om de komende maanden hun informatierecht goed af te stoffen en blinkend en wel midden op de overlegtafel te plaatsen, mogelijk in het schijnsel van artikel 24 en de lichtende aanwezigheid van een lid van de RvC of RvT. Want de plannen die op tafel komen, zullen ongetwijfeld overgoten zijn met een dikke coronasaus. Het is zaak om die saus van de opgediende maaltijd te schrapen om te zien hoeveel vlees deze werkelijk op de botten heeft. In veel gevallen zal er nut en noodzaak zijn, maar de smaak wordt ongetwijfeld ook bepaald door opvattingen en waarden waarover je van mening kunt verschillen. Om daarin onderscheid te maken zijn verifieerbare informatie en heldere analyses onmisbaar. In nood leert men zijn vrienden kennen. Alleen met een heldere blik en de feiten op een rij kun je klaar zijn voor de strijd.