

## 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 dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector ([www.caop.nl](http://www.caop.nl)).

### **Inlenen uitzendkrachten**

**Wij zien uitzendkrachten van verschillende uitzendorganisaties in ons bedrijf en voelen ons niet prettig bij de (te) grote verschillen in arbeidsvoorwaarden. Kunnen we iets doen?**

Je kunt gebruikmaken van artikel 25.1.g WOR: De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem genomen besluit tot het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten.

Door adviesrecht in te roepen, vraagt de or de bestuurder een samenhangender beleid te ontwerpen voor het inlenen van arbeidskrachten. In het advies (of al eerder in het voortraject) kan de ondernemingsraad de ongewenste ontwikkelingen bespreken en over bepaalde randvoorwaarden voor het inlenen van uitzendkrachten onderhandelen.

### **Voorgenomen of ingezet beleid?**

**De or heeft een adviesaanvraag ontvangen waarin een reorganisatie wordt aangekondigd. Er zullen tientallen fte verdwijnen. Kan het dat, voordat de or hier een advies over geeft, er al maatregelen genomen worden, zoals het niet meer opvullen van een vacature?**

Bij adviesrecht gaat het om voorgenomen beleid. Er mag nog niets in gang gezet worden voordat de ondernemingsraad zijn adviesrol op zich heeft kunnen nemen en een advies gegeven heeft. Tegelijkertijd is het niet onlogisch dat de bestuurder even wacht met het aannemen van nieuwe medewerkers, omdat er toch een bezuini-

gingsronde aankomt. Dit besluit over aanpassing van de vacaturestellingen moet in overleg met de or genomen worden, eventueel op een extra adviesmoment. Gaat het om het formeel aanpassen van het vacaturebeleid, dan heeft de or instemmingsrecht.

Bespreek met de bestuurder dat er zaken geregeld worden zonder de or te betrekken bij dit adviestraject/instemmingstraject. Extra overleg met de or kan in tussentijdse overlegmomenten, omdat de bestuurder begrijpelijkerwijs snel moet handelen in deze coronatijd. Een optie is ook om met de bestuurder een convenant af te spreken, ofwel een ondernemingsovereenkomst, hoe met een onduidelijk adviestraject om te gaan. Bijvoorbeeld door een advies op hoofdlijnen af te spreken met deeladviezen of instemmingsmomenten die naderhand worden uitgewerkt.

### **Gegevens bewaren**

**Mag de or informatie alleen geanonimiseerd bewaren (in het kader van de AVG)? En doet de WOR uitspraak over bewaartermijnen van informatie die persoonsgegevens bevat?**

De WOR doet geen uitspraak over bewaartermijnen in algemene zin en ook niet over de bewaartermijnen van persoonsgegevens. Uitgangspunt van de AVG is dat persoonsgegevens bewaard worden zolang dat nodig is voor het doel van de verwerking. De or moet zich bij het ontvangen van data met persoonsgegevens telkens afvragen, of deze persoonsgegevens nodig zijn in het kader van de or-werkzaamheden. Geanonimiseerde gegevens zijn geen persoonsgegevens en vallen dus niet onder de AVG.

Geanonimiseerde gegevens kunnen zonder beperking worden bewaard.

### **Plaatsvervangend ondernemingsraadslid**

We hebben veel verloop in de or en verwachten binnenkort de nodige tussentijdse verkiezingen. Is het mogelijk om in het or-reglement vast te leggen dat de or ervoor kan kiezen om tijdelijk met 1 of 2 minder leden toe te kunnen? Zo kunnen de tussentijdse verkiezingen wat meer geclusterd worden, en treedt er ook geen verkiezingsmoeheid in de organisatie op.

Je kunt in je reglement niet vastleggen dat de or (tijdelijk) toe kan met minder dan het aantal zetels zoals dat in het reglement is vastgelegd. Wel kun je preventief aan de slag om het reglement aan te passen voor de nieuwe or na de huidige zittingsperiode. De ondernemingsraad kan met toestemming van de ondernemer in zijn reglement zowel een afwijkend aantal leden vaststellen, als bepalen dat voor een of meer leden van de ondernemingsraad een plaatsvervanger wordt gekozen. Een plaatsvervangend ondernemingsraadslid heeft dezelfde rechten en verplichtingen als het lid dat hij vervangt.

Een verkiezingsstelsel met dubbeltallen kan het beste worden gebruikt: een kandidaat plus vaste vervanger worden samen gekozen, als een eenheid. Voor een systeem van plaatsvervangende leden kan worden gekozen als or-leden al weten dat ze op termijn uit de or zullen treden. Het is ook een effectieve manier om in tussentijdse vacatures te voorzien of kandidaten alvast mee te nemen in het or-werk.

### **Bedrijfsarts boven huisarts**

Mag de bedrijfsarts beslissen dat iemand na 2 weken komt werken na een lichte operatie, terwijl de huisarts over betrokkene heeft geadviseerd om langer rust te houden?

De bedrijfsarts is degene die de werkgever adviseert of een werknemer wegens ziekte (niet) in staat is zijn of haar werk te doen. De huisarts kan de werknemer hierover ook een advies geven, maar dit is voor de werkgever in beginsel niet leidend. Beperkingen in combinatie met werkzaamheden inschatten is overigens een heel ander beroep dan wel specialiteit dan het werk van een huisarts. Als de werknemer het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, valt aan te raden dit eerst met de werkgever te bespreken. Als dit geen soelaas biedt, kan de werknemer vragen om een second opinion van een andere bedrijfsarts. Een laatste optie is het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV.

### **Ook een vraag?**

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



column

**LIZA ARENDS**  
ALGEMEEN DIRECTEUR  
OR-ONDERSTEUNING &  
AS-OPLEIDINGEN

## Ambtelijk secretaris op de kaart

Onlangs vierde de Sociaal-Economische Raad (SER) zijn jubileum met het webinar: 70 jaar SER: Verbinding in samenleving. Gefeliciteerd SER!

'OR en medezeggenschap' is één van de thema's waarmee de SER de verbinding in de samenleving ondersteunt. Een onderwerp dat ik natuurlijk van harte steun. Ik richt mijn blik nu echter specifiek op de ambtelijk secretaris als verbinder in de medezeggenschap.

De SER is van mening dat ondersteuning van een ondernemingsraad door een ambtelijk secretaris de kwaliteit van de medezeggenschap bevordert. Zo staat het nu formeel in het voorbeeldreglement ondernemingsraden. Weliswaar enigszins verscholen in de begripsdefinities, maar toch. Kleine stapjes, en ik heb een lange adem. Een paar jaar geleden kwam het woord 'ambtelijk secretaris' namelijk niet eens voor op de website van de SER. Dat vond ik zeer merkwaardig, aangezien het toch al in een aantal cao's stond. Dus waarom had de SER het er nooit over?

Niettemin, het begrip ambtelijk secretaris verscheen uiteindelijk dan toch op de website. Weliswaar enigszins verstoep, kon je onder 'veel gestelde vragen' het antwoord vinden op de vraag "Wat is een ambtelijk secretaris?". Vorig jaar werd dit uitgebreid met meer informatie over secretariaat en ambtelijk secretaris onder het thema 'OR en medezeggenschap' en 'werkwijze or' en nu dan ook in het SER-voorbeeldreglement or. Jammer genoeg is de adviesfunctie van de ambtelijk secretaris (wellicht per abuis) weggevalen, maar ik heb er alle vertrouwen in dat de SER deze omissie snel herstelt.

Ik blijf positief. In de Wet medezeggenschap Cliënten Zorg is de ambtelijk secretaris als recht opgenomen. Wie weet verschijnt het ook zo in de WOR. Als dat niet in de nabije toekomst is, dan misschien in wat meer cao's dan nu het geval is. In ieder geval: de ambtelijk secretaris hoort op de medezeggenschapskaart!