

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 dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector (www.caop.nl).

Kandidatenlijst

Onze or heeft een week voor de verkiezingen nog geen kandidatenlijst opgestuurd naar de achterban. De termijn die daarvoor in het or-reglement staat is verstreken. Moet de verkiezing worden uitgesteld?

Het (veel) te laat kenbaar maken van de kandidaten, stelt de kiezer onvoldoende in staat om zich te kunnen oriënteren op zijn of haar keuze. Het is de vraag welke zwaarwegende redenen daaraan ten grondslag hebben gelegen. Een or mag niet naar eigen goeddunken van zijn reglement afwijken. Je hebt het recht om als belanghebbende tegen deze werkwijze bedenkingen en bezwaar te maken bij de or. De or dient daarop jouw inbreng in behandeling te nemen. Indien naar jouw mening je inbreng niet of onvoldoende naar jouw inzicht is behandeld, kun je de bedrijfscommissie vragen om bemiddeling. Ook kun je, op grond van artikel 36 (geschillenregeling) WOR, de kwestie voorleggen aan de kantonrechter. Hij zou afwegende de feiten en omstandigheden kunnen bepalen dat de verkiezingen niet rechtsgeldig zijn verlopen en bijvoorbeeld opnieuw moeten worden uitgeschreven.

Mondkapje verplicht?

Mijn werkgever heeft eenieder die langer dan 5 minuten binnen 1,5 meter afstand van de cliënt is, verplicht om een mondkapje te dragen voor de duur van 4 weken, als test. Moet hiervoor instemming gevraagd worden bij de or?

Beschermende maatregelen moeten volgens het arbeid aan de ondernemingsraad ter instemming voorgelegd worden. Dat het hier om een tijdelijke maatregel gaat of om een test, doet niet ter zake. Alleen de maatregelen die door het kabinet verplicht worden gesteld op advies van het RIVM vormen een uitzondering.

Geheimhouding?

Wij hebben als or een advies uitgebracht op een adviesaanvraag waar een geheimhouding op rustte. Nu heeft de HR-manager verboden om het advies van de or openbaar te maken. Mag de HR-manager dit doen?

De bestuurder dient bij het opleggen van geheimhouding bij het vragen om advies aan de ondernemingsraad, drie zaken vooraf vast te stellen:

- Hoelang duurt de geheimhouding?
- Ten opzichte van wie geldt het?
- Wat is precies geheim?

Als het goed is zijn deze zaken dus vooraf afgesproken. De HR-manager kan dan niet alsnog eigen geheimhoudingsafspraken opleggen aan de or. Dat kan alleen van tevoren worden gedaan door de bestuurder. Alleen als het gaat om zaken betreffende nationale veiligheid of bedrijfsgevoelige informatie (aandeelhouders), wordt aan het eind van het adviestraject geheimhouding opgelegd. Dat is dus heel uitzonderlijk. Is er van dergelijke zwaarwegende zaken geen sprake, dan is geheimhouding na advisering niet de

bedoeling. De or moet zich immers kunnen verantwoorden aan de eigen achterban. De Sociaal-Economische Raad (SER) beveelt aan terughoudend met geheimhouding te werken. Als het moet dan moet het, maar raadpleging van de achterban door de or voordat er geadviseerd wordt, is een groot goed en bevordert de democratie. Ná advies nog geheimhouding in stand houden, gebeurt eigenlijk bijna nooit.

Quarantaine

Kan de werkgever bepalen dat als je naar het buitenland op vakantie gaat en je vervolgens in quarantaine moet, dit voor eigen rekening en eigen risico is?

Of de werknemer die in quarantaine wordt geplaatst recht heeft op doorbetaling van het loon, hangt sterk af van de situatie.

Als de werknemer niet kan werken vanwege ziekteverschijnselen, dan heeft hij of zij recht op loondoorbetaling bij ziekte (ar 7:629 BW). Een uitzondering hierop is als de werkgever kan aantonen dat de werknemer er opzettelijk voor heeft gezorgd dat hij of zij ziek is geworden. Het enkele feit dat de werknemer bewust dit (verhoogde) risico heeft genomen door op vakantie te gaan, is hiervoor niet voldoende.

Als de werknemer niet ziek is, maar enkel uit voorzorg of vanwege de richtlijnen van de overheid in quarantaine wordt geplaatst na vakantie, en daardoor zijn of haar werk niet kan doen, dan zal naar artikel 7:628 BW moeten worden gekeken voor de vraag of recht bestaat op loondoorbetaling. Op grond van dit artikel behoudt de werknemer het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Helaas zijn voor zover ik weet nog geen uitspraken van rechters beschikbaar waarin is vastgesteld wat in deze specifieke situatie redelijk is. In een uitspraak van de Rechtbank Limburg van 23 juni 2020, ECLI:NL:R-BLIM:2020:4465 kreeg de werknemer gelijk. Maar dit ging over thuisquarantaine vanwege ziekteverschijnselen van de partner van de werknemer, en niet na terugkeer van vakantie. Het is heel goed voorstelbaar dat het oordeel van de rechter anders zou uitpakken als het wél om quarantaine na terugkeer uit een risicogebied gaat, zeker als de werkgever voorafgaand hiervoor heeft gewaarschuwd.

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

MARGREET ROOKMAKER
ZELFSTANDIG ADVISEUR
EN COMMISSARIS
DENKTANK AMG

Wie kent voor-rangsregels?

Hoera, het SER-advies 'Diversiteit in de top van het bedrijfsleven' heeft geleid tot wetgeving! Raden van Commissarissen van beursgenoteerde bedrijven kunnen er niet meer omheen: 30% van de leden moet vrouw zijn. Diversiteit is hot. En de diversiteitsnorm krijgt straks een plaats in governance codes. Ook waar het wettelijk kader niet van toepassing is, in governance codes van maatschappelijke sectoren.

De vrije keuze voor de or van een voordrachtscommissaris staat wel op het spel. Bij maximaal een derde van de zetels heeft de or een wettelijk versterkt voordrachtsrecht. De 'or-vacature' kan net ontstaan op een moment dat er vanwege de man/vrouw-verdeling een vrouw moet worden benoemd. Als de nieuwe benoeming de RvC niet evenwichtiger maakt, dan is deze benoeming nietig en blijft de vacature open. Letten we even op, wat gaat voor? Heeft diversiteit voorrang boven vrije voordracht? Krijgt de or er een extra beperkend kader bij?

Om voorrang aan vrije voordracht door de or te behouden, zie ik een uitweg. Daar is samenspel van RvC, bestuur en or nodig in de regelgeving. Stel je een RvC voor van drie mannen en twee vrouwen. Eén van de vrouwen is op versterkte voordracht van de or benoemd en treedt af. Een vacature ontstaat. De or werft en vindt een man als beste kandidaat. Hij wordt voorgedragen en benoemd. Vacature vervuld. Tegelijk treedt een van de zittende manlijke toezichthouders af. Natuurlijk wel één die niet met versterkt voordrachtsrecht benoemd is. De nieuwe vacature wordt voorzien van het profiel "vrouw".

RvC, het bestuur en de or houden er vanaf nu rekening mee bij de opstelling van het rooster van aftreden en sorteren voor op deze situatie. Of nog beter, als de or zich in de vrije voordracht van de toezichthouder niet wil laten beperken, is het tijd voor de or om aan tafel te schuiven bij degenen die de governance codes opstellen.