

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).

Verlofuren opnemen

Wij hebben in ons bedrijf recht op 200 uur verlof: 160 uur wettelijk en 40 uur bovenwettelijk. Nu wil onze directeur doorvoeren dat we de dagen (zoveel mogelijk) opmaken in het jaar dat het recht hiertoe ontstaat en je maximaal een bepaald aantal uur overhoudt aan het eind van het jaar. Deze dagen moeten dan worden opgenomen voor 1 juni van het volgende jaar. Zo niet, dan vervallen ze. Kan dit zomaar?

Wettelijke verlofuren vervallen volgens de wet een half jaar na het jaar van opbouw. Bovenwettelijke verlofuren vervallen vijf jaar na het jaar van opbouw. Hiervan mag alleen in positieve zin voor werknemer worden afgeweken, bijvoorbeeld een langere vervalttermijn. Een negatieve afwijking van de wettelijke vervalttermijn, zoals de voorgestelde beperking in duur en aantal uren, is niet toegestaan. Je werkgever mag je collega's wel stimuleren om het verlof op te nemen.

Intentie samenwerking: instap medezeggenschap?

Onze organisatie wil gaan samenwerken met een andere organisatie. Inmiddels wordt onderzoek gedaan naar de juiste vorm van samenwerking, en een overeenkomst opgesteld waarin de gewenste stappen met markeringsmomenten genoteerd staan. De intentieverklaring is inmiddels getekend. Na

goedkeuring van de Raad van Bestuur wordt deze door de Raad van Toezicht goedgekeurd. Komt het adviesrecht van de or hierna aan de orde?

Bij dit soort processen is het altijd lastig om precies vast te stellen wanneer de or moet worden ingeschakeld, maar hoe eerder, hoe beter. Overigens is dit gewoon adviesplichtig volgens artikel 25 lid 1 b WOR. Deze samenwerking kan ook niet zomaar uit de lucht komen vallen. In het halfjaarlijkse art. 24-overleg had eigenlijk al gesproken moeten zijn over plannen in deze richting.

De bedoeling is dat de or invloed kan uitoefenen op het voorgenomen besluit en dat begint al bij de intentieverklaring. De intentieverklaring had jullie al als advies voorgelegd moeten worden. Ik raad je aan zo snel mogelijk met de bestuurder om de tafel te gaan om het adviestraject af te spreken. Er mag formeel nog niets in gang gezet worden op het gebied van samenwerking zonder het advies van de or. Belangrijke vragen die je kunt stellen zijn: Voor welk probleem is dit een oplossing? Wat moet het opleveren? Welke risico's zijn er? Wat zijn de gevolgen voor het personeel? Hoe gaan die sociale gevolgen opgelost worden? Zijn de bonden hierover al ingelicht?

Je kunt ook deskundigen op het gebied van fusies en samenwerkingsvormen raadplegen. Dat kan op basis van artikel 16 WOR (raadplegen deskundigen). Dit moet dan wel even gemeld worden bij de bestuurder in verband met de kosten die dat met zich meebrengt (art. 22 lid 2 WOR).

Bestaat een “bovenwettelijke adviesaanvraag”?

Wij wilden toch een adviesaanvraag bij een kleine beleidswijziging, omdat deze onrust gaf bij het personeel. Dit is gehonoreerd met het voorbehoud dat het een “bovenwettelijke adviesaanvraag” is en dat art. 25 van de WOR niet van toepassing is. Bestaat dit?

Als de or een formele adviesaanvraag krijgt, is dit altijd conform artikel 25. Ook bij bovenwettelijk advies. In het verleden heeft de rechter bij dit soort procedures steeds geoordeeld dat, als expliciet of impliciet advies- of instemmingsrecht aan de or was toegekend, geldt: ‘eens gegeven, blijft gegeven’. Dit heeft ertoe geleid dat in de wet is vastgelegd dat medezeggenschapsrechten van de or in een afspraak of overeenkomst tussen partijen kunnen worden uitgebreid (art. 32 WOR). Deze “bovenwettelijke adviesaanvraag” geeft je or dus alle rechten conform artikel 25.

Keus arbodienstverlener

Wij krijgen binnenkort een instemmingsaanvraag over een nieuwe arbodienstverlener. Onze bestuurder kiest ervoor eerst zelf alles uit te onderhandelen met deze arbodienstverlener zonder ons te betrekken. Kan dat?

Je directeur kan onderhandelen met de arbodienstverlener, zolang hij nog niets uitvoert. De or krijgt het voorgenomen pakket aan arbodienstverlening ter instemming voorgelegd. Je kijkt dan naar dit pakket en naar de arbodienstverlener zelf. Die keuze is ook instemmingsplichtig. Het is gebruikelijk om de or mee te nemen in het voortraject, want nu is er het risico dat de or de aanbieder (of het pakket) niet goedkeurt in het instemmingstraject, en dan moet het offertetraject weer worden overgedaan. Het onderhandelen zonder or is dus niet verboden, maar je hebt alle vrijheid om het resultaat af te wijzen. Wellicht goed om je bestuurder hierop te wijzen, zodat je wel meegenomen wordt in het onderhandelingsstraject.

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

KOEN ZONNEVELD
OR-OOPLEIDER & -ADVISEUR

De waanzin-cyclus

Toen ik begin 2020 in ‘OP1’ zat om te praten over de actie ‘blokkeer strandverkeer’, kwam het bericht binnen van de eerste corona-patiënt in Nederland. Viroloog Ab Osterhaus zat ook aan tafel en ik vroeg hem of er al een Europese coördinatie van virusmaatregelen was. Dat bleek niet zo, en ook later is die coördinatie niet van de grond gekomen. Bijvoorbeeld de reisbranche heeft daar veel last van, zoals we in het vorige nummer van OR/Magazine kunnen lezen in het interview met or-voorzitter van TUI, Angélique Nijmeijer. Tijdens het verloop van de pandemie in 2020 bleef de indruk bestaan van een zwalkend overheidsbeleid, nationaal en Europees. Als ervaren or-trainer leer ik or’s al jaren zaken op een beleidsmatige manier aan te pakken. De beleidscyclus ‘plan-do-check-act’ is uitgekauwd gemeengoed dacht ik (ook al gebruik ik zelf liever de beleidscyclus ‘visie-inventarisatie-doelstellingen-mensen en middelen-uitvoeren-evalueren’). Maar niets blijkt minder waar: op staatsniveau hanteren ze een andere cyclus. Mijn vrouw, management-opleider, noemt dat de insanity-cycle: de waanzin-cyclus. Net als ‘plan-do-check-act’ bestaat die ook uit vier stappen: ‘doen – doen - doen – doen’. Oftewel: als een kip zonder kop activiteiten ondernemen zonder erbij stil te staan waar je heen wilt (visie), zonder te inventariseren wat er aan de hand is, wat er al aan maatregelen bekend is die zin hebben (mondkapjes, op grote schaal testen), zonder een eenduidige keuze uit de mogelijke maatregelen (doelstellingen), zonder na te denken over wie en wat (mensen en middelen) je nodig hebt om die doelstellingen te bereiken en zonder elke maatregel te evalueren. Een evaluatie die gevolgen kan hebben voor visie, inventarisatie, doelstellingen, mensen en middelen of de uitvoering. Dat zie je nu ook weer terug bij de toch enigszins chaotische manier waarop niet alleen in Nederland de vaccinatie wordt aangepakt. Beste or-leden, ik wens voor 2021 dat jullie het voorbeeld van de overheid **niet** overnemen en in jullie organisatie de ‘waanzin-cyclus’ weten te voorkomen.