

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).

Beleidsvoornemen is geen voorgenomen besluit

Vorig jaar heeft mijn werkgever geen advies gekregen van de or op een beleidsvoornemen, en nu vraagt hij met nagenoeg dezelfde argumenten opnieuw advies aan. Is dat gegrond?

Je spreekt hier over een beleidsvoornemen. Dat is geen voorgenomen besluit als bedoeld in artikel 25 of 27 WOR. Een beleidsvoornemen is niet hetzelfde als een concreet voorgenomen besluit. Over een beleidsvoornemen praten bestuurder en or in de overlegvergadering met elkaar. Indien het beleidsvoornemen vervolgens leidt tot een concreet voorgenomen besluit, dan moet dat aan de or worden voorgelegd voor advisering of voor instemming, mits het gaat om onderwerpen die zijn opgesomd in artikel 25 of artikel 27 WOR. Het is dus zeer wel mogelijk dat een onderwerp eerst wordt besproken als beleidsvoornemen in de overlegvergadering, om in een later stadium terug te komen als een voorgenomen besluit.

Indien de bestuurder nu een voorgenomen besluit ter advisering voorlegt, dan moet hij duidelijk beschrijven wat zijn voorgenomen besluit inhoudt, welke argumenten hij heeft om het besluit te nemen, wat hij wil bereiken, en welke gevolgen het voorgenomen besluit straks heeft voor het personeel.

Andere kiesgroep, kan dat?

Wat te doen als de functie van een or-lid tijdens zijn zittingsperiode komt te vervallen,

waarna hij solliciteert en wordt aangenomen bij een ander bedrijfsonderdeel? Kan hij dan nog steeds in de or blijven voor de kiesgroep waarvoor hij in de or zit, tot aan het aflopen van zijn zittingstermijn, ondanks het feit dat hij nu formeel in een andere kiesgroep valt?

Bij de beantwoording van de vraag gaan we ervan uit dat de betreffende medewerker een functiewijziging heeft gekregen en dat zijn arbeidsovereenkomst met deze werkgever verder intact is gebleven. Uitsluitend ingeval de medewerker in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever, kan hij zijn or-lidmaatschap 'afmaken'. In dat geval is het wel goed als het betreffende or-lid nadenkt hoe hij/zij het contact in stand kan houden met de achterban dan wel kiesgroep waar hij/zij door is gekozen.

Upgrade tijdregistratie

Wij hebben een elektronisch tijdregistratiesysteem dat de werkgever wil upgraden. Wij willen een instemmingsaanvraag maar de bestuurder vindt de wijziging niet instemmingsplichtig. Wie heeft gelijk?

Iedere wijziging, hoe klein dan ook, van een regeling of voorziening die valt onder de werkingsfeer van artikel 27 eerste lid WOR, is instemmingsplichtig.

Je kunt de volgende stappen overwegen:

1. Dit melden aan de bestuurder. Dit heb je blijkbaar al gedaan, maar de bestuurder geeft aan geen instem-

- mingsaanvraag te willen sturen.
- Zodra (per omgaande) de wijziging daadwerkelijk een feit is, kun je als or een nietigverklaring uitsturen waar- bij de bestuurder de uitvoering moet stopzetten.
 - Vraag de bestuurder of hij (of de or) bemiddeling kan aanvragen bij de relevante bedrijfscommissie.
 - Wijs de bestuurder op de enige mogelijkheid die hem rest: vervangende instemming vragen bij de kanton- rechter. Mocht hij dat niet willen doen en toch willen doorgaan, dan is de laatste stap:
 - Contact opnemen met een medezeggenschapsadvocaat om te bezien of er sprake is van een juridisch geschil. De medezeggenschapsadvocaat kan je uitsluitel- geven of je sterk staat. Daarbij dien je bij je bestuurder een raming van de kosten aan te geven (art. 22 WOR).

Kandidaten = zetels

Wij hebben voor het eerst verkiezingen en er zijn net zoveel kandidaten als zetels. Moet je dan nog verkiezingen houden? Wellicht wil de achterban geen or?

Indien er evenveel of minder kandidaat-leden dan zetels zijn bij de sluitingsdatum van de kandidaatstelling, dan worden deze kandidaten geacht te zijn verkozen. De or dient een reglement te hebben. Via <https://www.ser.nl/nl/thema/or-medezeggenschap/voorbeeldreglementen> kun je zien op welke manier de or zijn werkwijze kan inrichten. Indien de medewerkers geen behoefte hebben aan een or, dan moet de vraag ook zijn waardoor dat komt. Op grond van wetgeving dient elke ondernemer een or in te stellen conform Artikel 2 Wet op de ondernemingsraden. Daarop rust een verplichting, ofwel: dit is geen vrije keuze. Of de or van toegevoegde waarde is, wordt mede bepaald door hoe de ondernemer deze betreft bij de voornemens en voorgenomen besluitvorming. Daarnaast moeten mede- werkers en ondernemer zich ervan bewust zijn dat een or kan bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van de besluitvorming. En dat besluiten zonder betrokkenheid van de or op grond van de Wet een vergaand rechtsgevolg kunnen hebben voor de gedane besluitvorming.

Ook een vraag?

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



column

MARK CAPEL
DIRECTEUR TRAINIAC

We hebben een Tuur

In maart werd de nieuwe voorzitter van de FNV gekozen. Tuur Elzinga is, anders dan zijn voorgangers, geen lid van de PvdA maar van de SP. Hierdoor lijkt de FNV een nieuwe koers te varen. Hij moet het tij keren bij de grootste vakbond, die het ledenverlies met lede ogen aanziet en intussen minder dan 1 miljoen leden telt. Al jaren zijn gepensioneerden de snelst groeiende groep leden. Dit heeft grote invloed op de koers van de FNV. Verjonging is dus niet alleen wenselijk, maar bittere noodzaak voor het voortbestaan ervan.

Elzinga stelt: 'De crisis heeft genadeloos blootgelegd wat we de afgelopen 40 jaar verkeerd hebben gedaan.' Wat wil hij hiermee zeggen? De FNV is als sociale partner immers medeverantwoordelijk voor het gevoerde sociale beleid in Nederland. Dus medeverantwoordelijk voor de flexibilisering, loonmatiging en de versoepeling van het ontslagrecht. Steekt met deze opmerking de FNV nu de hand eigen boezem? Ziet de FNV door de crisis hoe ook zij het anders had moeten doen? Hoe dan ook zal er onder Elzinga een nieuwe, verjongende koers gevaren worden.

Elzinga: 'Als we meer flexbanen kunnen omzetten in vaste banen, weet ik zeker dat we ook aantrekkelijker worden voor jongeren, voor mensen met een migratieachtergrond en vrouwen die oververtegenwoordigd zijn in die onzekere en laagbetaalde vaste banen.' Maar hoe? De vaste arbeidsovereenkomst aantrekkelijker maken blijkt niet de oplossing. De werkgeverslasten voor een vaste arbeidsovereenkomst zijn alweer enige tijd lager dan voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit heeft niet geleid tot een enorme overgang van flex naar vast. Of wil de FNV het eerder andersom doen? De FNV kan bepleiten dat flexibele arbeid voor de werkgever zo onaantrekkelijk wordt dat deze niets anders wil dan vaste arbeidsovereenkomsten. De vraag echter is of een groei van vaste arbeidsovereenkomsten inderdaad ook groei brengt in het ledenaantal bij de FNV. Genoeg stof tot nadenken! Veel succes met de nieuwe job Tuur Elzinga en als je vragen hebt, weet je mij te vinden.