

## 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)).

### **Flexpool inrichten**

**Is het inrichten van een flexpool in een organisatieadvies instemmingsplichtig?**

Het voorgenomen besluit tot groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten is adviesplichtig. Dit op grond van artikel 25, eerste lid, sub g van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Het inrichten van een flexpool is dus niet instemmingsplichtig, maar adviesplichtig.

### **Vertrouwensbreuk**

**Wij zijn als or mondeling geïnformeerd dat onze bestuurder niet meer met de MT-leden wil overleggen wegens een vertrouwensbreuk. Wat is onze rol als or?**

Op basis van artikel 25, eerste lid, sub e van de WOR kan de or zich beroepen op het adviesrecht. Het buitenspel zetten van het MT is een besluit tot een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming. Je kunt dit besluit ook zien als een verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming. Om tot een goed beeld te komen van de situatie, is in dit geval overleg nodig met alle partijen. Ook overleg met de Raad van Toezicht als overkoepelende partij kan van belang zijn.

### **Initiatiefvoorstel: meer medewerkers**

**Onze bestuurder neemt al langere tijd geen keuze in de uitbreiding van een aantal medewerkers die belangrijke taken vervullen binnen de organisatie. Wij denken als or dat dit nodig is. Hoe verder?**

De meest gebruikelijke manier is om een initiatiefvoorstel te schrijven conform artikel 23, lid 3 van de WOR. Na het schrijven van een voorstel, volgt een verplichte sessie waar het voorstel door de bestuurder bij de overlegvergadering besproken wordt. De bestuurder geeft vervolgens schriftelijk weer of hij het voorstel wel of niet overneemt met de argumenten daarbij.

Maak de discussie zo expliciet mogelijk. Je kunt de discussie ook met de achterban delen. De bestuurder is overigens altijd eindverantwoordelijk voor dit soort zaken. Het voordeel van deze aanpak is dat zaken echt aan bod moeten komen op de overlegtafel.

### **Jubileumuitkering weg?**

**Wij zijn als organisatie overgenomen door nieuwe investeerders. Nu wordt 'per direct' de jubileumuitkering stopgezet. Deze regelt een beloning na een aantal jaren in dienst te zijn. We zijn niet gebonden aan een cao, wel is er een personeelshandboek waarin alles is beschreven. Hoe moeten we ingezet worden als or?**

Op grond van artikel 27, eerste lid, sub c van de WOR heeft de or instemmingsrecht over voorgenomen besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van een beloningssysteem. Het wel of niet toekennen van een jubileumuitkering is aan te merken als (onderdeel van) een beloningssysteem. De werkgever heeft dus instemming nodig van de or als hij een momenteel vastgestelde jubileumuitkering niet meer wil toekennen.

Als de beslissing gaat over de *hoogte* van de vergoeding (bijvoorbeeld een halvering), dan gaat het niet over het systeem. De or heeft dan geen instemmingsrecht. In dat geval kan je als or de vermindering natuurlijk wel agenderen met de bestuurder.

### Zzp'ers beoordelen

#### Heeft de or ook instemmingsrecht bij het maken van een beoordelingssysteem voor zzp'ers?

staat vermeld in artikel 6, lid 4 van de WOR (actief of passief stemrecht), dan is het mogelijk dat er instemming moet worden gevraagd. Ook als de zzp'er alleen werkt voor de werkgever, kan er worden bekeken of er sprake is van gezagsverhouding. Wordt de zzp'er niet gezien als werkzame persoon in de onderneming, dan heeft deze geen actief of passief kiesrecht. Er moeten dan afspraken worden gemaakt op basis van offertes en contracten. Het instemmingsrecht is dan niet aan de orde.

Let ook op het volgende: als er sprake is van groepsgewijs inlenen van zzp'ers, dan kan er ook sprake zijn van adviesrecht. Zie artikel 25, lid 1, sub g in de WOR. Daarbij kan bijvoorbeeld worden bekeken wat de gevolgen hiervan zijn voor het vaste personeel (qua inwerken, vermindering vaste contracten, enzovoorts).

### P&O in de VGWM

#### Een P&O-lid van onze organisatie wil deelnemen in een VGWM-commissie van de or (commissie voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu). Wat kan er wel en niet bij instroom in een commissie?

In formele zin is een beleidsmedewerker van de afdeling Personeel & Organisatie een medewerker, en kan hij deelnemen aan medezeggenschap. Onlangs is bij wet komen te vervallen dat de meerderheid van een vaste commissie uit or-leden moet bestaan (al mag dat natuurlijk wel). Je kan dus niet zomaar iemand uitsluiten van medezeggenschap. Maar je kunt in het instellingsbesluit van de commissie wel regelen hoe de commissie functioneert. Je kunt de uiteindelijke besluitvorming van de commissie overlaten aan de or. De commissie is alleen bevoegd tot het uitbrengen van advies aan de or. Uiteindelijk zijn het de or en de bestuurder die besluiten, en niet de beleidsmedewerker.

### 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

MARLOES STEENHUISEN  
DB-LID OR UMCU

## Tijd om te veranderen

Het nieuwe werken is momenteel een veelbesproken onderwerp. Mede door de covid-19-crisis realiseren wij ons bijvoorbeeld meer dan ooit, dat het werken op locatie niet altijd nodig is. Het is goed om na te denken over hoe het werken er in de toekomst uitziet en hoe we nieuwe werkprocessen inrichten. In onze or hebben we een werkgroep die nadenkt over ons eigen nieuwe werken. En dat is nog niet zo gemakkelijk. Vooral het argument dat een verandering ons veel tijd en energie gaat kosten, is erg hardnekkig. Nadat onze Raad van Bestuur een kleine uitbreiding van onze uren goedkeurde, legden zij wel een vraag bij ons neer. Geen bezuinigingsvraag, maar wel een reminder dat we altijd kritisch kunnen kijken naar onze werkwijze.

Daarop zijn we als werkgroep opnieuw aan de slag gegaan. Allereerst met de vraag, welk "probleem" een eventuele nieuwe werkwijze zou moeten oplossen. Dat alleen al was een lastige vraag. De problemen die werden aangedragen bleken toch nog steeds kleiner dan de hoeveelheid energie en tijd die erin zou moeten worden gestoken om te veranderen. Een veranderproces in onze or verloopt traag.

Ook nu lijken we weer last te hebben van iets waar ik eerder al over schreef. In onze termijn van 3 jaar merk ik dat we het eerste jaar gebruiken voor het inwerken. In het tweede jaar komt er wat ruimte om veranderingen door te voeren, en in het derde jaar werken we eigenlijk alweer toe naar de afronding. Er is dus maar een hele korte tijdsspanne om daadwerkelijk te kunnen veranderen. Hopelijk zitten we daar nu dan precies middenin en krijgen we, door het gewoon eens te proberen, zicht op hoe groot de voordelen van een andere werkwijze zijn ten opzichte van de tijd en energie die het ons zal gaan kosten om te veranderen.