

VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die via: www.ornet.nl/vragenservice/.

De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP biedt trainingen voor betekenisvolle medezeggenschap: optimale samenwerking tussen ondernemingsraad, directie en medewerkers; en ambtelijke ondersteuning voor ondernemingsraden (<https://www.caop.nl/diensten/opleidingen>).

Laat weten dat je je or-kandidaat stelt

Ben je verplicht om bij je teamleider te melden dat je je kandidaat stelt voor de or?

Er bestaat geen wettelijke regel waarin staat dat een werknemer bij de leidinggevende moet aankaarten dat hij of zij zich kandidaat wil stellen voor de ondernemingsraad. In praktische zin is het wel sterk aan te raden om dit te doen, zodat de leidinggevende hier rekening mee kan houden en de verhoudingen niet verstoord raken. Een leidinggevende kan de kandidatuur overigens niet tegenhouden.

Roosterwijziging

De bestuurder wil overstappen van een vijf-ploegen systeem naar een drie-ploegen-dienst systeem. Wat kan je doen als or?

De or heeft instemmingsrecht bij wijzigingen in het rooster. De daadwerkelijke wens om een drie-ploegenrooster in te voeren, moet ter goedkeuring aan de or worden voorgelegd. Dit verzoek moet bevatten: de aanleiding en motivatie van het voornemen, de financiële en personele gevolgen, en de voorgestelde maatregelen om die gevolgen aan te pakken.

De or had zorgpunten onder het personeel kunnen verzamelen via een achterbanraadpleging en deze kunnen meenemen in de overweging voor goedkeuring.

Als de or instemt met roosterwijziging, dan betekent dit overigens niet dat de individuele medewerkers hier arbeidsrechtelijk aan gebonden zijn. De arbeidsovereenkomst is in dat geval van groot belang.

Als er zwaarwegende bedrijfseconomische redenen zijn, heeft de directie de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen.

Wanneer is verandering "belangrijk" genoeg voor advies?

Twee kleine afdelingen van slechts enkele mensen worden samengevoegd van slechts enkele mensen. Is dit belangrijk genoeg voor een adviesaanvraag richting de or?

Helaas is er geen duidelijke grens om aan te geven bij welk aantal medewerkers de samenvoeging van afdelingen als een 'belangrijke' wijziging wordt beschouwd in de gewijzigde afdelingsstructuur. Bij het beoordelen of er sprake is van een 'belangrijke' wijziging zijn verschillende relevante omstandigheden denkbaar, zoals bijvoorbeeld het belang



van de betrokken afdelingen en functies voor primaire proces van de onderneming. Sommige ondernemingsraden hanteren het begrip 'belangrijk' op de volgende manier. Ze stellen twee criteria op, namelijk de impact van het beleid op de organisatie en de mate waarin het afwijkt van de gebruikelijke gang van zaken in de organisatie. Op deze manier organiseer je een goede discussie waarin de or duidelijk kan uitleggen waarom hij toch een adviesaanvraag wil, zelfs als het om een klein aantal personeelsleden gaat.

Or en preventiemedewerker

In ons arbobeleidsplan staat dat de HR-adviseur de rol vervult van preventiemedewerker. Wij zien dit liever anders, maar het plan is enkele maanden geleden al vastgesteld zonder goedkeuring van de or.

Artikel 13 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat de werkgever zich bij de naleving van zijn arboverplichtingen laat bijstaan door één of meer deskundige werknemers, waaronder de preventiemedewerker. Als er een ondernemingsraad is in het bedrijf, moet de keuze voor de deskundige medewerker worden goedgekeurd door de ondernemingsraad. Artikel 27, derde tot en met zesde lid van de Wor is van overeenkomstige toetsing.

Dit betekent inderdaad dat de ondernemingsraad had moeten instemmen met de wijziging van de persoon die de rol van preventiemedewerker vervult en dat er een instemmingsverzoek had moeten worden ingediend. De beslissing van de werkgever is daarmee nietig. De or kan een beroep doen op de nietigheid binnen één maand nadat de ondernemer het besluit heeft medegedeeld of daar uitvoering aan heeft gegeven.

Het arbobeleidsplan had dus ter goedkeuring aan de or moeten worden voorgelegd, maar dit lijkt niet te zijn gebeurd en de termijn om de nietigheid in te roepen is verstreken. Bij een nieuw arbobeleidsplan kunnen jullie deze koppeling (in het arbobeleidsplan van de taken van de preventiemedewerker aan de functies van HR-adviseur) ter sprake brengen, en de twee functies laten loskoppelen. Anders verlenen jullie immers geen instemming.

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

REINIER STROO
BASIS & BELEID

Risicovol of resultaatgericht?

De or mag voorwaarden stellen aan het geven van instemming. Dus 'ja, mits' mag. Dat concludeerde de Amsterdamse kantonrechter begin dit jaar. Prettig om te weten dat de bestuurder niet om de voorwaarden van de or heen kan. En dat één rechter dat heeft bevestigd.

Het grote risico van 'ja, mits...' of 'nee, tenzij...' is dat het alles-of-niets is. Je staat met lege handen als de bestuurder je voorwaarden onredelijk vindt en een volgende rechter daarvan overtuigt bij het vragen om vervangende instemming.

Het betekent wel dat de bestuurder voor veel wijzigingen niet zonder advies of instemming van de or kan. Dat geeft je de positie om eisen te stellen. Je macht is niet eindeloos en je positie beperkt. Maar hij is er wel! Vaak is het daarom verstandig te kiezen voor een andere weg dan voorwaarden stellen: onderhandel over de punten die je wilt binnenhalen. Zo zet je de or als serieuze gesprekspartner op de kaart:

- Laat de bestuurder schriftelijk weten dat je over enkele punten van het instemmingsverzoek wil overleggen. Het kan helpen aan te geven welke kant dat lijkt op te gaan.
- Bereid de onderhandeling goed voor. Je invloed komt van onderbouwde, inhoudelijke argumenten. Weet wat je ideeën de organisatie kunnen kosten en opleveren.
- Stel prioriteiten. Bespreek met de or wat je wilt binnenhalen en wat minder belangrijk is. Spreek af wat je ondergrens is: wat wil je zeker binnenhalen en wanneer is het te weinig? In dat laatste geval staat de optie 'geen instemming' nog altijd open.
- Bepaal samen wie onderhandelt. Dat hoeft niet perse de or-voorzitter te zijn of één or-lid. Als diegene zich maar niet uit het veld laat slaan en slechte argumentaties doorziet. Liever geen or-lid waar de bestuurder allergisch voor is.