

## 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 diensten-centrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector ([www.caop.nl](http://www.caop.nl)).

### **Salarisperiode veranderd**

Is verandering van de salarisperiode van maandelijks naar vier weken, waarop niemand achter- of vooruit gaat, adviesplichtig?

Het wijzigen van de salarisperiode van maandelijks naar vierwekelijks vereist geen adviesaanvraag (WOR art 25) noch een instemmingsaanvraag (WOR art 27).

Wel staat er mogelijk in je cao, onder arbeidsvoorwaarden betaling salaris, informatie over het betalingstijdstip van salaris aan medewerkers.

Het zou goed zijn als de Raad van Bestuur de or van deze wijziging op de hoogte stelt. De or heeft wel de mogelijkheid ongevraagd advies te geven wat betreft bijvoorbeeld randvoorwaarden. Twee zaken kunnen van belang zijn: ten eerste de informatievoorziening richting medewerkers. Ten tweede een regeling voor eventuele medewerkers die door deze wijziging (tijdelijk) in problemen komen.

### **Kandidaat afwijzen?**

Op welke grond mag de RvT een door de or voorgedragen lid afwijzen?

Indien er kandidaten zijn uitgenodigd voor een gesprek op grond van een (door RvT en or) goedgekeurd profiel, dan zal op basis van deze gesprekken de keuze vallen op een geschikte kandidaat. Jullie keuze hebben jullie beargumenteerd. De RvT zal dus op jullie argumenten moeten ingaan om een kandidaat af te wijzen. Dat is een normale gang van zaken die past bij good governance. De raad kan dus niet zomaar, zonder reden een kandidaat afwijzen. Jullie zullen daarover met elkaar in gesprek moeten gaan.

### **Kiesgroepen**

Mag je in je reglement aangeven dat er een verdeling van verschillende beroepsgroepen uit het bedrijf aanwezig moet zijn bij de kandidaten van de verkiezingen, zodat de achterban goed vertegenwoordigd is?

De ondernemingsraad kan in zijn reglement zogenaamde kiesgroepen instellen. Voor kiesgroepen geldt:

- Vermeld in het reglement hoeveel zetels aan elke specifieke kiesgroep toebedeeld worden (gelabelde zetels). Overigens hoeven niet alle zetels via kiesgroepen verkozen te worden, deze kunnen ook alleen voor specifieke groepen of onderdelen kiesgroepen worden ingesteld.
- Verkiezingen vinden plaats binnen elke kiesgroep: alleen kandidaten uit de kiesgroep kunnen zich verkiesbaar stellen en alleen medewerkers uit de kiesgroep kunnen op kandidaten uit hun eigen kiesgroep stemmen.
- Vacatures kunnen niet vervuld worden door kandidaten uit andere kiesgroepen (kiesgroepen zijn immers juist ingesteld om dat te voorkomen).

### **Kandidaten-tekort**

Wat als er zich te weinig kandidaten aanmelden voor de or-verkiezing?

Bij te weinig kandidaten moet de or of de ondernemer overeenkomstig het reglement handelen. Dit houdt in dat, als er onvoldoende kandidaten zijn om een or te vormen, er binnen bepaalde tijd nieuwe verkiezingen uitgeschreven moeten worden. Belangrijk is dat medewerkers voorafgaand goed worden voorgelicht over de betekenis van

een or en de toegevoegde waarde. Indien er te weinig kandidaten zijn maar wel voldoende om een quorum (een meerderheid bij stemmen, dus bij vijf zetels, drie kandidaten) te behalen, dan kan de or aan de slag. De drie kandidaten zijn dan geacht te zijn verkozen. Er zijn weliswaar twee vacatures maar deze dienen dan overeenkomstig het reglement binnen bepaalde tijd ingevuld te worden.

### **Eindejaarsuitkering een maand later?**

**De directie wil afwijken van de cao wat betreft de eindejaarsuitkering. Men wil deze niet in november maar een maand later uitkeren vanwege andere kosten die de organisatie die maand heeft. Moet de or betrokken worden?**

Of de eindejaarsuitkering in december uitgekeerd mag worden in plaats van in november, hangt af van wat hierover in de cao vermeld staat. Zegt deze daar niets over dan zou ik met de bestuurder overleggen, vooral over mogelijke financiële achtergronden. De or kan ook de wensen van de achterban polsen, want december is een dure maand en dan komt zo'n eindejaarsuitkering eind november natuurlijk goed van pas. Als or kun je ook bij de controller aankloppen om inzage te geven in de situatie. Met al deze informatie kun je de bestuurder beter adviseren.

### **Pausetijden**

**Heeft de or instemmingsrecht wanneer de begin- en eindtijden van pauzes worden aangepast?**

Als een structurele pauswijziging de werktijden van het personeel beïnvloedt, ontstaat er een instemmingsrecht (artikel 27-1b WOR) en moet het voorstel dus worden voorgelegd aan de or. Het maakt daarbij niet uit of het aantal te werken uren wel of niet wijzigt: ook de verdeling van die uren is instemmingsplichtig. Het voorstel moet binnen de kaders vallen van de Arbeidstijdenwet en van de cao, en is onderdeel van het Arbo-beleid (beleid betreffende arbeidsomstandigheden). Bestuurder en or kunnen in een instemmingstraject met elkaar overeenkomen wanneer pauzes worden ingepland, binnen de kaders van wet- en regelgeving. (Bijvoorbeeld uit veiligheids- of gezondheidsoverwegingen of omdat het de wens van het personeel is.) Hierbij moet de werkgever wel rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Hij moet aangeven hoe hij deze omstandigheden meeweegt in de totstandkoming van de regeling. Indien de werkgever van een standaardregeling in de cao wil afwijken, dient hij hierover afspraken te maken met de vakbonden.

### **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

**SJEF STOOP**  
TRAINER-ADVISEUR  
BIJ EOR SERVICES  
VAN SBI FORMAAT

## Tevreden?

Vaste prik op veel EOR-vergaderingen is een presentatie door het management van de resultaten van de interne *engagement survey* (werknemerstevredenheidsonderzoek). Even vaste prik is de kritiek die dan vanuit de EOR komt. Sommige vertegenwoordigers vertellen dat de mensen in hun land zwaar onder druk zijn gezet om de enquête in te vullen. Ook heerst er vaak wantrouwen of de enquête echt wel zo betrouwbaar is. En bijna iedereen vraagt zich af wat er met de resultaten gedaan is, men ziet zelden dat het tot veranderingen leidt.

Een onderbelicht punt is, in hoeverre je landen kunt vergelijken. De mate waarin mensen hun gevoelens uiten is immers voor een belangrijk deel cultureel bepaald. Bij Engelstaligen is iets al snel 'excellent' of 'brilliant', in Nederland is dat 'best wel goed'.

Een recent rapport (Steelcase Survey) is een mooi voorbeeld. In vergelijking met 16 andere landen blijkt Nederlands kantoorpersoneel bijzonder laag te scoren in de categorie 'hoge betrokkenheid'. Alleen België, Spanje en Frankrijk scoren nog lager. Maar Nederland scoort ook heel laag in de categorie 'lage betrokkenheid'. In Nederland zijn de uitkomsten dus wat meer gematigd. Wat mij vertrouwd voorkomt. Omgekeerd scoort India het allerhoogst in de categorie 'hoge betrokkenheid', wat mij weer sterk doet denken aan het standaardantwoord 'yes Sir, no problem Sir' dat je daar krijgt, ongeacht de uitvoerbaarheid van je verzoek. Opvallend in veel Europese landen, en Nederland is daar een goed voorbeeld van, is dat mensen bijzonder geëngageerd zijn in hun werk, maar zich veel minder identificeren met hun bedrijf. Dat laatste wordt gemeten via scores op bijvoorbeeld de stellingen 'ik ben trots om voor dit bedrijf te werken'; 'ik waardeer de cultuur van dit bedrijf' of 'ik onderschrijf de strategie van ons bedrijf'. In Europa wordt minder gedweept met het bedrijf, maar zijn de mensen wel gemotiveerd in hun werk. Ook dat komt mij vertrouwd voor.