

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/stel-uw-vraag.

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).



Controlerende taak

In hoeverre heeft de ondernemingsraad een controlerende taak?

De OR heeft natuurlijk een aantal rechten, zoals het advies- en instemmingsrecht. Daarnaast heeft de OR expliciet een controlerende taak op een aantal terreinen – plichten dus. In artikel 28 van de WOR staan specifiek een aantal controlerende taken benoemd.

Gesteld wordt bijvoorbeeld dat de OR moet zorgen voor naleving van cao, de Wet gelijke behandeling, de Wet bescherming persoonsgegevens, arbeidsomstandigheden en milieu, discriminatie in de breedste zin des woord en het inschakelen van gehandicapten en minderheden in de organisatie. Daarnaast is het de bedoeling dat de OR het hebben van werkoverleg op de werkvloer bevordert. Dit staat ook in de WOR, namelijk in artikel 27, en extra grondslag hiervoor is te vinden in Arbowet.

Deze controlerende taak van de OR is duidelijk een andere dan die van de controllers, accountant en raad van toezicht. Wie het rijtje hierboven nog eens goed bekijkt, zal het opvallen dat het gaat om belangrijke onderwerpen die met name de medewerkers van de organisatie direct aangaan. Dus niet de algemene gang van zaken, financiën, strategie en dergelijke maar vooral: een goede behandeling van collega's in alle opzichten.

Daar waar de OR merkt dat dingen niet goed lopen in een organisatie zal de OR moeten onderzoeken hoe de cultuur van de organisatie hieraan bijdraagt. Denk dan aan procesmanagement, aansturing, adhoc-beleid, verloop van medewerkers, onrust, stijl van leidinggeven, communicatie of andere beleidsterreinen.

Dingen goed onderzoeken, daarna bespreekbaar maken wat is geconstateerd en zo nodig zijn zorgen uitspreken, dat mag van de ondernemingsraad worden verwacht vanuit zijn controlerende taak. Ook als het heel goed gaat met de organisatie, trouwens, want ook dan zijn er altijd nog dingen voor verbetering vatbaar en kan de OR aankaarten wat dat is en hoe het beter zou kunnen.

Niet behandelen

Kan een dagelijks bestuur van een OR besluiten een adviesaanvraag niet te willen behandelen?

In de WOR, artikel 25 staat dat de ondernemingsraad door de ondernemer in de gelegenheid gesteld wordt om advies uit te brengen. De bestuurder moet dus een advies vragen aan de ondernemingsraad, niet aan het dagelijks bestuur. De ondernemingsraad kan (bij meerderheid) besluiten een bepaalde adviesaanvraag, om elke reden dan ook, niet in behandeling te nemen. Ook dit is een beslissing van de ondernemingsraad, niet van het dagelijks bestuur.

De ondernemingsraad kan het dagelijks bestuur wel voor bepaalde taken mandateren, bijvoorbeeld de beoordeling of een bepaalde adviesaanvraag wel of niet door de ondernemingsraad in behandeling zal worden genomen. Zo'n mandaat moet dan wel door de ondernemingsraad zijn afgesproken en vastgelegd, bij voorkeur in het eigen OR-reglement.

Kortom, het hangt af van wat binnen de OR is afgesproken over het omgaan met

de beoordeling of een bepaalde aanvraag door de OR behandeld zal worden. De ondernemer moet in elk geval een adviesaanvraag indienen.

Bidden in werktijd

Een medewerker is moslim en wil graag vijfmaal per dag bidden, ook onder werktijd. Mag dat?

Een werkgever is niet verplicht een specifieke ruimte in te richten of werktijd in te ruimen voor het uitoefenen van godsdienstige activiteiten. Het mag natuurlijk wel. Is hieraan in de organisatie behoefte, dan kan de OR de werkgever bijvoorbeeld voorstellen een ruimte in te richten voor stilte en gebed. Die kan door moslims, maar ook door andere medewerkers worden gebruikt.

De tijd is een ander punt. Ook als de werkgever ervoor zorgt dat een werknemer tijdens een werkdag een of meer keer kan bidden, mag hij de werknemer vragen dit in eigen tijd te doen. Van de andere kant: er zijn veel bedrijven waar werknemers geregeld een rookpauze inlassen en die tijd niet inhalen. Nu is

bidden natuurlijk iets anders dan roken, maar het kost in beide gevallen werktijd en op dat gebied is het dus wel vergelijkbaar. En dan is het dus best een redelijke vraag waarom roken wel in werktijd mag en bidden niet.

Ook dit onderwerp kan de OR in de overlegvergadering aan de orde stellen als het in de organisatie speelt. Misschien zijn er in algemene zin afspraken te maken over hoe vaak werknemers hun werk mogen onderbreken voor niet werkgerelateerde activiteiten. En als dat mag of die tijd al dan niet (deels) wordt doorbetaald.

Negatiever *Mag de OR instemmen met zaken die negatiever uitvallen dan wettelijke bepalingen?*

Een ondernemingsraad kan nooit instemmen met een regeling die in negatieve zin voor werknemers afwijkt van de wet. Ook niet via cao's of individuele arbeidsovereenkomsten. Artikel 32 van de WOR geeft de mogelijkheid om de bevoegdheden van de OR uit te breiden, maar niet om af te wijken van de wet, tenminste niet in ongunstige zin voor medewerkers. In het geval van de bovenwettelijke vakantiedagen en de verjaringstermijn (waar het bij deze vraag om draaide) kan de OR dus niet in voor de medewerkers ongunstige zin afwijken.

In een aantal gevallen biedt een wet mogelijkheden om af te wijken. Zo kent de Arbeidstijdenwet de mogelijkheid om in plaats van de standaardregeling na instemming met de ondernemingsraad te komen tot een maatwerkregeling die hiervan afwijkt. Maar ook dan moeten wettelijke grenzen in acht genomen worden. Ook de Arbowet kent dergelijke standaardregelingen en mogelijkheden om daarvan af te wijken na instemming van de OR. Zie hiervoor de respectievelijke wetten.



OOK EEN VRAAG?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ORnet.nl (klik op de hoofdrubriek Vraag en Antwoord). Hier vind je ook nog andere OR-gerelateerde vragen en antwoorden.



COLUMN **SJAAK VAN DER VELDEN**

Onafhankelijk historicus verbonden aan het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis en voormalig OR-lid, sjaakvldelden@gmail.com

Loont strijd?

Staken lijkt soms iets uit een ver verleden. In onze maatschappij is het niet meer van deze tijd. Als er af en toe toch een staking in ons rustige polderland uitbreekt, word ik nog weleens gebeld door iemand van de media. 'Kunt u ons uitleggen hoe het zit, heeft staken nog wel zin en wordt er eigenlijk nog wel gestaakt', zijn zo ongeveer de vragen die me worden gesteld. De meestal jonge, geïnteresseerde journalisten lijken die vragen standaard op school te leren want ze zijn altijd hetzelfde.

Soms erger ik me en denk ik 'maar dat leg ik nou toch al vijftien jaar uit', 'leren jullie dan niets van elkaar en het verleden'? De irritatie zakt echter ook snel weer weg als ik me realiseer dat bij sommige kranten en andere media de snelheid van informatie en de pakkendste quote belangrijker zijn dan gedegen research.

De afgelopen maanden vond er weer een vakbondsactie plaats. Een FNV-bond was het na lang onderhandelen zat en dreigde met actie als de werkgever, onze nationale trots KLM, niet over de brug zou komen. De andere bonden waren het met de eisen grotendeels eens, maar niet bereid om er strijd voor te voeren. De bagage-afhandelaars op Schiphol begonnen de actie publieksvriendelijk, maar toen dat geen resultaat had, dreigden ze enkele uren te staken. Nederland in rep en roer want het was vakantietijd en een staking op de luchthaven zou een ramp betekenen voor de vele reizigers. De rechter kwam er aan te pas en verbood de staking. Boos en verontwaardigd dreigden de werknemers toen om dan maar volgens het boekje te gaan werken.

Begin september sloten KLM en FNV een akkoord dat door de bond als een goed resultaat aan de leden werd voorgelegd. Er was vooruitgang geboekt ten opzichte van een eerder akkoord tussen de vliegmaatschappij en de andere bonden. Om op de vragen van de journalisten terug te komen en deze in ouderwetse termen te beantwoorden: er was een conflict tussen arbeiders en hun baas, een kleine actie en het dreigen met staken had zin en een aantal andere acties dit jaar heeft aangetoond dat er wel degelijk nog wordt gestaakt. Strijd loont. <