

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.or.net.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).



Vergadertijd

Ik werk in de buitendienst en ben ook OR-lid. Ondanks dat de OR-vergaderingen op tijd worden doorgegeven, zegt de planner dat hij ze meestal niet kan inpassen.

Het is de plicht van de werkgever om OR-leden in de gelegenheid te stellen OR- en overlegvergaderingen bij te kunnen wonen. Dit is een vaak terugkerend issue bij heel veel OR'en binnen alle branches. Soms heeft het te maken met binnen/buitendienst, soms ook met heel andere dingen, zoals drukte op de werkplek. Zelfs een goede reden ontslaat de werkgever niet van zijn plicht.

Zet de volgende stappen om dit op te lossen.

- o Ga zelf niet in gesprek met de planner, dat heb je al geprobeerd en het heeft niet geholpen.
- o Inventariseer of meer OR-leden problemen hebben met het naar een vergadering kunnen komen. Dat maakt de case sterker, ook al heb je ook in je eentje nog steeds een prima punt als je gewoon naar de vergaderingen wilt.
- o Agendeer het probleem op een overlegvergadering of geef het aan in een informeel overleg met de bestuurder. Maak er een feitelijk verhaal van: hoe vaak was er een vergadering, hoe vaak kon je die bijwonen en hoe vaak niet?
- o Het is aan de bestuurder om met de planner samen tot oplossingen te komen. De planner zal bijvoorbeeld andere collega's moeten inplannen op de tijdstippen van de vergaderingen zodat jij naar de vergaderingen kan.
- o Lukt dit niet, dan kun je bemiddeling vragen aan de bedrijfscommissie.

Kandidaten bekendmaken

Wij organiseren verkiezingen. Nu vraagt een chef wie zich al aangemeld hebben. Hoe is het vrijgeven van deze informatie geregeld?

De bekendmaking van kandidaten door de verkiezingscommissie ligt als het goed is vast in een draaiboek verkiezingen of in een reglement. De organisator van de verkiezingen, meestal een OR-commissie, moet zich te houden aan de regels die hij gesteld heeft rondom de verkiezingen. Overigens: als een medewerker zich kandidaat heeft gesteld en geldig is bevonden, geniet hij direct bescherming tegen benadeling en ontslag.

Fitnessruimte weg

Onze fitnessruimte, ook gebruikt door de BHV, wordt gesloten wegens bezuiniging. Hebben wij instemmingsrecht?

Dit onderwerp is niet instemmingsplichtig, want het staat niet vermeld in artikel 27, WOR. Fitness is geen arbeidsvoorwaarde, maar een faciliteit. Een uitzondering kan zijn als de OR en de bestuurder dit onderwerp hebben vastgelegd als een uitbreiding van het instemmingsrecht (zie artikel 32, WOR). Een eventuele andere mogelijkheid is dit insteken via het arbobeleid omdat de ruimte door de Be-

drijfshulpverlening (BHV) wordt gebruikt. Maar daarvoor is natuurlijk eenvoudig een andere ruimte aan te wijzen, dat hoeft geen fitnessruimte te zijn.

In dit geval is het verstandig het gesprek met de bestuurder aan te gaan en het over alternatieven te hebben. Zeker als uit jullie onderzoek is gebleken dat deze maatregel hard aankomt omdat de fitnessfaciliteit intensief wordt gebruikt. Levert het wel echt een grote besparing op? Ook als je mensen er minder vitaal van worden? Is er misschien iets anders te regelen met een sportschool in de buurt? Of zijn er andere maatregelen denkbaar rondom vitaliteit?

Parkeerplek betalen

Medewerkers moeten de parkeerplekken die eerst gratis waren nu gaan huren. Hebben we wat te zeggen?

Parkeerbeleid is niet adviesplichtig. Ook is er geen sprake van instemmingsrecht. Er zijn twee uitzonderingen:

- o De bestuurder heeft eerder een adviesaanvraag ingediend over parkeerbeleid. Dan blijft het adviesplichtig
- o De bestuurder heeft eerder een personeelsregeling in het personeelshandboek laten opnemen over vergoedingen met betrekking tot het parkeerbeleid. In dit geval is deze wijziging instemmingsplichtig.

Zijn er verder geen afspraken gemaakt, dan gelden er geen verworven rechten. Je hebt als OR geen harde rechten, maar kunt wel je informele invloed gebruiken. Als je als OR toch iets voor de medewerkers wilt doen, kun je inventariseren wat de gevolgen voor de medewerkers zijn en in welke problemen mensen eventueel komen. Vervolgens kun je met deze gegevens én met het initiatiefrecht in de hand de bestuurder te vragen om een overgangsregeling, een uitzonderingsregeling voor schrijnende gevallen of iets anders om de pijn te verzachten.

Aanvragen openbaar?

Zijn advies- en instemmingsaanvragen altijd beschikbaar voor de achterban?

Advies- en instemmingsaanvragen zijn openbaar. Behalve als de bestuurder aangeeft dat ze onder geheimhouding vallen en hij daarvoor goede redenen heeft. Ook bij geheimhouding komt het antwoord van de OR op de advies- of instemmingsaanvraag in de notulen van de OR, en die zijn ook openbaar. In de praktijk werkt het het beste als je de manier waarop advies en instemming in de openbaarheid komen, goed afspreekt met de bestuurder.

Vrij uiten

Wij willen graag een achterbanbijeenkomst beleggen. De managers willen ook graag komen. Sommige personeelsleden gaven aan zich dan niet vrij te durven uiten.

Managers maken deel uit van de achterban, ze horen er dus wel bij. Het is natuurlijk een optie om achterbanbijeenkomsten te houden per doelgroep: de managers apart van de werkvloer. Er staat niet in de WOR hoe de OR achterbanraadplegingen moet inrichten, alleen maar dat de OR de mogelijkheid heeft ze te organiseren.



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, sjaakvdvelden@gmail.com

Strijd voor rechten

We hebben het in Nederland aardig voor elkaar. Het is een recht om vakbondslicid te worden en als je dat bent, mag je om die reden niet zomaar worden ontslagen. Ook leden van ondernemingsraden genieten een zekere bescherming. Met deze rechten komen we van ver want ze zijn het resultaat van een lange strijd. Zo'n honderd jaar geleden was het schering en inslag dat vakbondsleden aan de kant werden gezet; wettelijke bescherming bestond niet.

Ook in het recente verleden zijn werknemers wel door hun baas bestraft omdat ze een van beide waren. Denk hierbij aan het ontslag afgelopen januari van een NAM-medewerker omdat hij informatie zou hebben gelekt. De werkgever voerde weliswaar aan dat het ontslag niet was vanwege het vakbondslicidmaatschap, maar daar dacht de bond anders over. De rechter oordeelde in kort geding ook dat het ontslag onrechtmatig was en kende de ontslagene een schadevergoeding toe. Naast herstel van al zijn rechten. Ook rekte de Hoge Raad vorig jaar de ontslagbescherming van OR-leden op tot ondernemingsraden die officieel niet meer bestaan, maar in de praktijk nog wel als zodanig functioneren. Dit naar aanleiding van een ontslag uit 2009. Wat ook wel is voorgekomen, is ontslag van stakende werknemers zoals de Polen die in 2005 het werk neer hadden gelegd bij een Limburgse slateler. Dit ontslag werd teruggedraaid nadat de vakbond voor deze niet-leden in de bres was gesprongen.

Deze gevallen zijn vervelend voor de betrokkenen, maar met een (juridische afdeling van een) sterke vakbond valt het tij meestal te keren omdat de bescherming wettelijk verankerd lijkt.

Hoe anders is dat in tientallen andere landen. Ieder jaar verschijnt er een overzicht van de landen waar het slecht gesteld is met vakbondsrechten. De top 6 werd vorig jaar aangevoerd door Wit-Rusland, China, Colombia, Cambodja, Guatemala en India, maar ook Iran, Qatar, Turkije en de Verenigde Arabische Emiraten gooiden hoge ogen. Of neem Bangladesh, waar in januari 1500 stakers werden ontslagen. Er is nog een hoop te verbeteren in die landen.

Nou maar hopen dat zij onze kant uitgaan en wij in het geweld van de geglobaliseerde concurrentiestrijd niet hun kant uit. <