

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. Deze service 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).



Herbenoeming bestuurder

Betreft het adviesrecht in artikel 30 van de WOR ook de herbenoeming of verlenging van de termijn van de bestuurder?

Uit de toelichting bij de totstandkoming van artikel 30, WOR blijkt dat het adviesrecht over dit onderwerp aan de ondernemingsraad wordt toegekend omdat de bestuurder in belangrijke mate de gang van zaken, de werkverhoudingen en de sfeer in de onderneming bepaalt. Dat is van grote betekenis voor de werknemers, maar ook voor de ondernemingsraad, aangezien de bestuurder de overlegpartner van de ondernemingsraad is. Over herbenoemingen of verlengingen laat de WOR zich niet expliciet uit, evenmin komt dit aspect aan de orde in de wetsgeschiedenis of jurisprudentie.

Maar de tekst van artikel 30, WOR biedt wel aanknopingspunten, zie lid 1:

- o 'De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van de bestuurder van de onderneming.'
- o Op grond van de wettekst heeft de ondernemingsraad dus een adviesrecht bij elk voorgenomen besluit tot benoeming van de bestuurder. De herbenoeming of verlenging van de termijn van benoeming vergt een besluit hierover van de ondernemer. Herbenoeming of verlenging is in feite opnieuw benoemen.
- o Gelet op de wettekst (waarin het woord 'elk' voorkomt) en de ratio van het adviesrecht in aanmerking nemend (het gaat om een functionaris die van grote betekenis is voor het personeel en de ondernemingsraad) ligt het voor de hand om bij herbenoeming of verlenging de ondernemingsraad adviesrecht toe te kennen.

Vergadertijd

Wat zijn de mogelijkheden van een OR om afspraken te maken over de overlegvergadering en over de maximale vergadertijd daarnaast?

Ten eerste de overlegvergadering. Ondernemer en OR overleggen met elkaar als een van beiden daarom met opgaaf van reden vraagt. Dat moet in ieder geval minstens eenmaal gebeuren wanneer een OR advies wordt gevraagd over een onderwerp en wel voordat dit advies wordt uitgebracht. Daarnaast is de ondernemer verplicht ieder halfjaar het zogenaamde artikel 24-overleg (uit de WOR) te voeren. Daarin wordt de algemene gang van zaken binnen de onderneming besproken en geeft de ondernemer aan welke besluiten hij in voorbereiding heeft en hoe en wanneer hij de OR daarbij zal betrekken. Bij veel ondernemingen wordt in een vaste regelmaat een overlegvergadering gepland, bijvoorbeeld eens in de twee maanden.

Ten tweede de OR-vergadering. De OR kan in zijn reglement bepalingen opnemen

over de gevallen waarin hij bijeenkomt (artikel 14, WOR). Artikel 18 geeft aan dat de ondernemer verplicht is de OR hiervoor gelegenheid te bieden. Daarbij moet gezamenlijk het aantal uren worden vastgesteld dat de OR-leden aan hun werk kunnen besteden. Niet ongebruikelijk is om dat te doen met een faciliteitenregeling. Dat aantal uren kan in de praktijk per ondernemingsraad verschillen.

Samenwerking OC en OR

Wij zijn een onderdeelcommissie (OC). De samenwerking met de OR en onze contactpersoon daarin loopt niet lekker. Wat te doen?

Er is wel een aantal mogelijkheden om geschillen tussen OC en OR te bespreken. In artikel 15, lid 3 van de WOR wordt de mogelijkheid aangedragen om naast overleg met de ondernemingsraad ook overleg met de bestuurder te voeren bij zaken die bemiddeld moeten worden met betrekking tot het adviesrecht. Het is dus mogelijk de bestuurder (de gesprekspartner van de OR) in te schakelen

als je er met de OR niet uitkomt en hem of haar te vragen een bemiddelende rol te laten spelen.

Een tweede mogelijkheid is om een erkend mediator in te schakelen. In het kader van het adviesrecht is het mogelijk een deskundige in te huren als dat nodig is voor het functioneren van de OC. Als er sprake is van intern disfunctioneren of een verschil van inzicht bij de advieswerkzaamheden is deze stap ook een optie. Het voordeel van mediation is dat het onderwerp binnen de medezeggenschap wordt besproken op een oplossingsgerichte manier.

Van OR naar PVT

De bestuurder wil onze OR omzetten in een PVT. Kan dat zomaar?

Een OR kan pas een PVT kan worden als blijkt dat tijdens de zittingsperiode het aantal werknemers 50 of lager is geworden en dit ook het geval is bij aanvang van de nieuwe zittingsperiode. Het invoeren van de PVT gebeurt pas bij aanvang van de nieuwe zittingsperiode. Een omzetting tijdens de zittingsperiode van de OR kan alleen als de achterban – lees: alle medewerkers – over dit voorstel geraadpleegd worden en met deze omzetting tijdens een zittingsperiode akkoord gaan. Natuurlijk moet de huidige OR hier ook voor voelen, want de rechten en plichten van een PVT zijn significant minder dan die van een OR.

Bij omzetting van OR naar PVT is het een optie om een PVT-plus uit te onderhandelen. Dat wil zeggen dat de OR via een convenant afspraken met de bestuurder maakt dat een aantal belangrijke rechten van de OR ook gaan gelden voor de PVT. <



COLUMN

RON BERENDS

Ron Berends is clinical research associate en OR-voorzitter bij PPD in Bennekom.
Ronberends@hotmail.com

Vers vlees

Daar zitten ze dan, de nieuwe werknemers. Vers van de universiteit. Wars van elke spaarstress, en pensioen is nog een vies woord. Oudere werknemers zweten peentjes en maken zich zorgen of de jongeren alles nog wel kunnen betalen. Jongeren hebben het begrip omslagstelsel nog nooit ergens gelezen of gehoord. De vraag of ze al een pensioenstartbrief hadden ontvangen, bleef als een groot vraagteken in hun glanzende ogen hangen. Dit hadden ze niet meegekregen op de universiteit...!

De achtergrond van het publiek was nu bekend voor onze introductie van de ondernemingsraad. Ik ben me heel bewust dat ik geijkte termen als bestuurder, informatierecht en werkkostenregeling nauwkeurig zal moeten uitleggen. Maar gaat deze fantastische medezeggenschap dan niet ten onder aan saaiheid?

Alle zorgen bleken ongegrond. Deze jonge breinen zijn nog gewend aan een continue stroom van nieuwe informatie. Adviesrecht, instemmingsrecht, zorgplicht; met een sneltreinvaart passeren ze de revue. Ondanks alle nieuwe impressies wordt de informatie over medezeggenschap opgezogen als waren ze een droge spons. Ze zijn al overladen met een scheepsvracht aan nieuwe procedures, stapels documenten van personeelszaken en overdrachten van vele projecten. Wordt het dan allemaal niet veel te veel voor de nieuwelingen?

Blijkbaar dus niet... ze vliegen door hun opdrachten en taakjes heen. Ze vragen om meer en meer werk. Het begrip initiatiefrecht is dan ook niet aan dovemansoren gericht. We gaan verder met de introductie en belanden bij de plichtmatige groepsfoto van de OR. 'Ah, die foto hebben we ook in de laatste nieuwsbrief gezien.' Wat?! Ze hebben ook nog de nieuwsbrief gelezen?

Langzaam begint het bij mij te dagen dat hier kansen liggen. Dat hier zaadjes geplant kunnen worden. We nemen alle lopende zaken door, de verdeling van de portefeuilles en wie benader je wanneer. Zo bewaar ik het zaadje tot het einde van de introductie. Het zaadje genaamd reglement. Een medewerker krijgt stemrecht bij zes maanden dienstverband en na twaalf maanden kan hij of zij zich kandidaat stellen. Terloops laat ik vallen wanneer de volgende verkiezingen zijn. Over drie jaar, wanneer ze hun nieuwe baan helemaal onder de knie hebben en weer gretig op zoek zijn naar nieuwe uitdagingen... <



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.