



NIEUWSBULLETIN

ROL VAN DE OR TIJDENS DE CORONACRISIS

Nieuwsbulletin februari 2021

Iedere maand nemen we je mee in de actualiteiten op het gebied van ontwikkelingen binnen organisaties/medezeggenschap en wet- en regelgeving. We verschaffen inzichten en geven tips hoe de OR zijn rol zo goed mogelijk vorm kan geven. Ook delen we leuke en nuttige werkvormen om tijdens je OR-werk te gebruiken.

Heb je tips voor ons? We horen het graag! Veel leesplezier!

Deze maand

We hadden sneeuw! De schaatskoorts liep weer hoog op. Wat een heerlijke onderbreking in lockdown tijd. Een prettige afleiding. Daarom ook in deze nieuwsbrief een onderbreking. Even geen corona berichten maar andere thema's die de OR-en bezig houden.

Daarom deze maand:

- Wie hebben toegang tot de OR
- Pilots en adviesrecht OR
- Overeenstemmingsrecht OR
- Handreiking preventiemedewerker
- Mogelijke aanpassingen WOR

Toegang tot de OR

De arbeidsmarkt is volop in ontwikkeling. De verscheidenheid in soorten arbeidscontracten en arbeidsrelaties neemt toe. Bij ondernemingsraden komt daarom steeds vaker de vraag op: zijn we nog een goede afspiegeling? Moeten we in de OR ook medewerkers toelaten met een ander contract? Kunnen bijvoorbeeld gedetacheerden en leerlingen ook toetreden tot de OR?

Wat zegt de wet

In Art. 1 lid 2 WOR kom je de term 'in de onderneming werkzame personen' tegen. Medewerkers die onder deze noemer vallen kunnen zich verkiesbaar stellen voor de OR en/of hebben stemrecht, uiteraard met de inachtneming van de termijnen. Onder in de onderneming werkzame personen wordt verstaan: 'degenen die in de onderneming werkzaam zijn krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens een arbeidsovereenkomst met de ondernemer die de onderneming in stand houdt'. De omschrijving valt uiteen in twee elementen; het hebben van een arbeidsovereenkomst met de ondernemer en het werkzaam zijn in de onderneming. Het is niet van belang of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is aangegaan, ook niet hoeveel uur iemand werkt in de onderneming.

Werkzaam in de onderneming

Het 'werkzaam in de onderneming'-criterium is geen juridische kwalificatie, maar is een feitelijke vaststelling en dient niet te strikt te worden uitgelegd. Het is geen vereiste dat de persoon continu werkzaam is in de onderneming. Dus ook een nul-uren contract valt hieronder. Het gaat dus om de feitelijke vaststelling dat de betrokken personen deel uitmaken van de onderneming.

Aanpassing reglement

Om meer medewerkers toegang te geven tot de OR kan de het OR-reglement aanpassen. Op grond van art. 6 lid 4 WOR kan het begrip 'in de onderneming werkzame personen' verruimd worden. Zo kan in de omschrijving worden opgenomen dat ook mensen die als gedetacheerden werken bij de organisatie toegang krijgen tot de OR of flexkrachten, stagiaires, zzp'ers enzovoort. De OR kan er ook voor kiezen om de algemene definitie voor 'werkzame personen' aan te passen in 'alle medewerkers die onder de aansturing van de ondernemer vallen'.

Leerlingen in de OR (bijvoorbeeld BBL)

Of leerlingen tot de OR kunnen toetreden hangt af van het contract dat ze hebben. Veelal zijn leerling-werknemers werkzaam in de onderneming, zij maken immers onderdeel uit van de arbeidsorganisatie. Het kan ook zijn dat zij 'gedetacheerd' zijn vanuit de opleiding. Dan ligt het anders.

Om te bepalen of leerlingen kunnen toetreden tot de OR moet bepaald worden of de leerling-werknemers een arbeidsovereenkomst hebben. Leer-arbeidsovereenkomsten zijn meestal 'gewone' arbeidsovereenkomsten met een opleidingscomponent. Dat doet niet af aan het feit dat het arbeidsovereenkomsten zijn. Het kwalificeren van de overeenkomst is niet altijd eenvoudig en het kan discussie opleveren. Als de leerling-werknemers een arbeidsovereenkomst hebben en langer dan één jaar in dienst zijn bij de ondernemer dan zijn ze ook verkiesbaar voor de ondernemingsraad.

Stageovereenkomst

Als het leerlingen zijn met een stage-overeenkomst dan is meestal geen sprake van een arbeidsovereenkomst en zijn het geen in de onderneming werkzame personen. Zoals aangegeven kunnen zij wel tot de OR toegang krijgen bij een wijziging in het OR-reglement.

Aanpassingen WOR van de SER

De SER heeft een voorstel naar de minister gestuurd voor aanpassingen in de Wet op de Ondernemingsraden. Een van adviezen is het aanpassen van de termijnen voor het kiesrecht. Het voorstel van het CBM

(commissie bevordering medezeggenschap) is het aanpassen van de kiesrechttermijn voor uitzendkrachten. Momenteel wordt een uitzendkracht tot in de onderneming werkzame personen gerekend na 24 maanden. Dit wordt verkort tot 15 maanden.

Pilots en adviesrecht

Vaak wordt een pilot opgestart zonder de OR van in kennis te stellen. Wens van de OR is doorgaans dat de OR hierbij eerder wordt betrokken of zelfs een adviesaanvraag krijgt, wanneer op voorhand al duidelijk is dat de pilot onomkeerbaar is. Maar hoe ga je nu om met een adviesaanvraag over een in te zetten pilot?

Wat zegt de WOR

In de WOR komen we de term 'pilot' niet tegen. Uit jurisprudentie blijkt dat de OR in bepaalde situaties bij pilots betrokken moet worden:

- Wanneer het een onderwerp is dat onder het advies- of instemmingsrecht valt.
- Wanneer de pilot onomkeerbaar is; met andere woorden wanneer de pilot niet eenvoudig teruggedraaid kan worden (er al personeel voor aangenomen wordt, er verbouwingen voor plaatsvinden, enz.).*
- Wanneer een pilot voor een lange periode wordt ingezet.
- Wanneer een grote groep medewerkers effecten van de pilot ondervindt.

*In dergelijke situaties is het een terechte vraag in hoeverre er dan nog sprake is van een pilot of al van een voorgenomen besluit!

Welke risico's loopt de OR bij het adviseren over een pilot?

Wanneer de organisatie hiertoe overgaat is dus nog niet bekend wat de resultaten van een pilot zijn. Want in een pilot wordt van alles getest. Dit maakt dat veel bestuurders er

voor kiezen om pas na de pilot om advies te vragen. Dus op het moment dat er meer duidelijkheid is over hoe de verandering er daadwerkelijk uit gaat zien, welke voorwaarden er aan de verandering worden gekoppeld en wat de effecten voor de medewerkers zijn.

Welke opties zijn er dan

Stel de bestuurder legt de pilot toch ter advies aan de OR voor, welke mogelijkheden zijn er dan? Belangrijk voor bestuurder en OR is dat zij zich realiseren dat er dan zowel over de pilot als straks ook over de daadwerkelijke implementatie een advies aan de OR moet worden voorgelegd. Bestuurder en OR kunnen dan afspreken dat de OR over de pilot een adviesaanvraag ontvangt en vervolgens een tweede adviesaanvraag over de daadwerkelijke implementatie. Belangrijk hierbij is wel dat de OR de toezegging krijgt dat ook voor de tweede adviesaanvraag het volledige adviesrecht WOR artikel 25 lid 1 van toepassing is en niet WOR artikel 25 lid 5 (uitvoeringsadvies). We noemen dit ook wel getrapte adviesrecht.

Komt de OR niet tot een dergelijke afspraak met de bestuurder, dan heeft de OR een goede reden om negatief te adviseren. De OR weet namelijk totaal niet waar hij op dat moment ja of nee tegen zegt.

Let op!

Bij het getrapte adviesrecht: wanneer de OR bij het tweede advies het niet eens is met de bestuurder kan de OR niet meer terugkomen op het eerder geven advies. Het is daarom van belang om bij het eerste advies helder te hebben of de OR zich kan vinden in het nut, de noodzaak en de doelstelling van de pilot.

Overeenstemmingsrecht OR

Overeenstemmingsrecht en WOR

Het overeenstemmingsrecht is niet geregeld vanuit de WOR. Het is opgenomen in de Arbeidstijdenwet, de Arbowet en de WAZO (Wet Arbeid en Zorg).

Bij het instemmingsrecht van de OR kan de werkgever bezwaar maken en kan hij zich wenden tot bedrijfscommissie of bij de kantonrechter om vervangende instemming vragen. Bij het overeenstemmingsrecht kan dit niet. Komen werkgever en OR niet tot overeenstemming, dan mag de bestuurder niet afwijken van wetgeving of genoemde regeling in de cao.

Arbeidstijdenwet

Met de wijziging van deze wet in 2007 wordt er ruimte gegeven aan werkgevers en de OR om zelf afspraken te maken over:

- Voorschriften over pauzes
- Het werken op zondag
- Minimale rusttijden
- Maximale werktijden.

Over afwijking van de wettelijke normen voor werk- en rusttijden mogen werkgever en OR door middel van een collectieve regeling afwijken van de Arbeidstijdenwet mits er over 16 weken maximaal 48 uur per week wordt gewerkt.

Arbowet

In artikel 14 van de Arbowet staat dat wanneer de organisatie er niet voor kiest om een Arbodienst in te schakelen maar een maatwerkregeling wil treffen, hierover overeenstemming met de OR bereikt moet worden. Bij geen overeenstemming hierover met de OR is de werkgever verplicht een contract met een Arbodienst af te sluiten en hierover instemming aan de OR te vragen.

Wet Arbeid en Zorg

De WAZO kent het overeenstemmingsrecht aan de OR toe over het kort- en langdurend zorgverlof en het calamiteitenverlof.

Overeenstemmingsrecht en cao

Sommige cao's kennen de OR overeenstemmingsrecht toe voor het afwijken van standaardregelingen uit de betreffende cao. Wanneer bestuurder en OR niet tot overeenstemming komen, blijft de in de cao opgenomen regeling van kracht.

De duur van de overeenstemming

De bereikte overeenstemming geldt voor een periode van vijf jaar. Dan moeten werkgever en OR opnieuw tot overeenstemming komen. Belangrijk om dan vast te stellen of het beleid nog voldoet of bijgesteld moet worden.

Handreiking voor de preventiemedewerker

In veel organisaties is wel een preventiemedewerker aangesteld, maar is het totaal niet duidelijk wat de functie nu precies inhoudt. Vaak is het een medewerker van HR die er een 'rol' als preventiemedewerker bij heeft gekregen. Terwijl het de intentie van de Arbwet is dat de preventiemedewerker een cruciale rol vervult bij het ontwikkelen en uitvoeren van het Arbobeleid en hierbij een centrale plaats in de organisatie inneemt.

De Sociaal Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid (StvA) hebben daarom een 'Handreiking Arbomaatregelen preventiemedewerker' gepubliceerd.

Inhoud handreiking op hoofdlijnen

De handreiking beschrijft onder andere:

- Taak en rol van preventiemedewerker
- Hoe Arbobeleid op te zetten en te versterken
- Wie de samenwerkingspartners van de preventiemedewerker zijn
- Hoe vorm te geven aan de adviserende rol.

Daarnaast is nog een aantal informatieve bijlagen toegevoegd.

Kortom ook een handig document om als OR eens door te nemen en wellicht als input te gebruiken voor een overleg met de preventiemedewerker in de eigen organisatie.

De handreiking Arbomaatregelen preventiemedewerker is te downloaden via onderstaande link:

<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2020/preventiemedewerker-handreiking.pdf>

Wijzigingen WOR in de maak

Naast de al eerder genoemde wijzigingsvoorstellen van Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) over het actief en passief kiesrecht ligt er nog een aantal wijzigingsvoorstellen voor de WOR.

Mogelijke aanpassing in samenstelling commissies

Voorstel is dat een vaste commissie van de OR niet meer voor de meerderheid uit OR-leden hoeft te bestaan. Waarbij de kanttekening wordt geplaatst dat het advies- en instemmingsrecht altijd bij de OR blijft liggen. Ook al zou een commissie uit een minderheid van OR-leden bestaan. Dit stelt meer medewerkers in de gelegenheid een bijdrage aan het OR-werk te leveren.

Wijzigingsvoorstel samenstelling COR

Het is nu zo dat een COR-lid ook in een GOR (groepsondernemingsraad) deel moet nemen. Voorstel is om zowel leden van de COR als de GOR rechtstreeks uit de OR te kiezen. Met als effect dat een OR-lid in minder MZ-organen zitting heeft en hierdoor minder tijd aan het OR-werk kwijt is.

Ambtelijk secretaris

Het voorstel om het recht op een ambtelijk secretaris (AS) op te nemen in de WOR is door de minister afgewezen.

De minister moet nog een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer indienen.

Tot zover

Tot zover ons nieuwsbulletin van februari. We hopen hierin weer nuttige informatie te hebben verstrekt.

Graag maken we je nog attent op een tweetal online trainingen.

Schrijf je nu in voor de Online trainingen

Basiscursus WOR

Om ervoor te zorgen dat nieuwe OR-leden zich snel en gedegen kunnen inwerken organiseren we in 2021 een online open inschrijvingen: Basiscursus Wet op de Ondernemingsraden. De training wordt door Margo Hendriks verzorgd.

Zijn er leden uit jullie OR die graag willen deelnemen?

Inschrijven kan via: info@oosterhoornmz.nl.

De volgende online trainingen voor 2021 zijn gepland op:

- Dinsdag 2 maart
- Maandag 12 april

De training is van 09.00-13.00 uur.

Gestructureerd omgaan met alle schriftelijke informatie

Ook op zoek naar handvatten hoe je je als OR-lid een weg baant door alle stukken? Wil je helder krijgen welke stukken je op welke wijze het effectiefst kunt lezen? Dan is deze cursus waardevol voor je. We kijken welke informatie er allemaal tot je komt, leren welke leesdoelen er zijn en hoe deze doelen praktisch te realiseren.

Inschrijven kan via: Info@oosterhoornmz.nl

De online trainingen staan gepland op:

- Vrijdag 21 mei of
- Maandag 5 juli

De training is van 09.00-13.00 uur.

Heb je vragen? Laat het ons weten!

Blijf ons je vragen mailen, dan besteden wij hier graag in de volgende nieuwsbrief weer aandacht aan.

Voor nu: blijf gezond, geniet van de kleine dingen en laten we hopen dat we elkaar ergens in dit voorjaar weer kunnen ontmoeten!