

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/. De vragenservice 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).

Instemming of advies?

Onze werkgever wil de studie-reiskostenvergoeding verminderen. Gaat het hier om een instemmingsverzoek of een adviesaanvraag?

Een vermindering van de reiskostenvergoeding voor studie kan vallen onder het instemmingsrecht van artikel 27 lid 1 sub f van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR): een regeling op het gebied van de personeelsopleiding. Wel moet er dan sprake zijn van een vaststelling, wijziging of intrekking van de studie- dan wel opleidingsregeling. Daarom moet er nu iets over een reiskostenvergoeding in de regeling staan (of komen te staan) om als ondernemingsraad instemmingsrecht te hebben. Het valt niet onder een adviesaanvraag volgens artikel 25 van de WOR. De ondernemingsraad moet ook de van toepassing zijnde cao raadplegen. Het kan zijn dat de wijziging voortvloeit uit de wijziging van de cao op dit punt. Is dit het geval, dan is er zonder meer geen sprake van instemmingsrecht van de ondernemingsraad, aangezien op grond van artikel 27, derde lid WOR geldt dat het instemmingsrecht vervalt wanneer een onderwerp genoemd in het eerste lid van artikel 27 inhoudelijk is geregeld in de cao.

Rechten pvt

Wij hebben geen 50 personeelsleden in dienst en daarom een personeelsvertegenwoordiging (pvt). Hoe zit het met de rechten van een pvt ten opzichte van een or?

Een pvt heeft minder rechten dan een or. Deze rechten staan omschreven in artikel 35 c van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Het instemmingsrecht is beperkt tot

regelingen op het gebied van arbeids- en rusttijden, arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratiebeleid. Ook wanneer de werkgever wil afwijken van de arbeidstijdenwet, is instemming van de pvt vereist.

Adviesrecht is pas van toepassing als de voorgenomen maatregelen een kwart van het personeel treffen. Dit gaat op bij de volgende gebieden: verlies van arbeidsplaatsen, aanpassing in de arbeidsvoorwaarden en "een belangrijke verandering van arbeid". Dit laatste is een vrij algemene beschrijving. Te denken valt bijvoorbeeld aan anders organiseren van het werk of het werken met andere productiemiddelen. Je kunt alles goed bekijken in de leidraad die het SER publiceert over de pvt: <https://www.ser.nl/nl/publicaties/Leidraad-personeelsvertegenwoordiging>. Hierin staat ook (onder meer) het recht op informatie, scholingsrecht en initiatiefrecht voor de pvt beschreven. Ook heeft de pvt, net als de or, recht op voorzieningen waarover de bestuurder beschikt en die nodig zijn voor het goed functioneren van de pvt. Bijvoorbeeld het hebben van een afgeschermd digitale opslagruimte. De voorzieningen zoals geregeld in artikel 17 van de WOR voor ondernemingsraden, gelden ook in grote lijnen voor de pvt.

Verandering beloningssysteem

Moet de directie de jaarlijkse salarisverhogingen, die voortkomen uit de beoordelingsgesprekken, ook voorleggen aan de or?

Op grond van artikel 27 (eerste lid onder 1 sub c) van de WOR is de ondernemer verplicht zijn voorgenomen besluit

tot vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings-systeem ter instemming aan de ondernemingsraad voor te leggen. Hierbij gaat het niet om de hoogte van de salarissen, maar om de toegepaste systematiek op grond waarvan salarissen worden vastgesteld. De toegepaste methodiek en de onderlinge rangorde van loon- en functiegroepen vallen onder het instemmingsrecht, tenzij dit inhoudelijk is geregeld in de cao die van toepassing is. In het laatste geval past de ondernemer uitsluitend toe wat in die cao is bepaald, en heeft hij niet zelf een besluit genomen.

Het toekennen van een salarisverhoging (bijvoorbeeld een bepaald percentage of een concreet genoemd bedrag) is als zodanig niet instemmingsplichtig. Wordt echter de [curs] systematiek [!] gewijzigd dan is dat wel instemmingsplichtig. Bijvoorbeeld: eerst werd het percentage salarisverhoging afgeleid van de gemiddelde generieke verhogingen in de branche. Voortaan wordt het percentage vastgesteld aan de hand van de laagste generieke verhogingen in dezelfde branche, of afgeleid van de gemiddelde generieke verhoging in een andere branche. Dat is een verandering van systematiek, dus instemmingsplichtig voor de or.

Verder is in de WOR vastgelegd dat de ondernemer jaarlijks schriftelijk informatie moet verschaffen over de hoogte en de inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per groep van personeel. In artikel 31d WOR kun je hierover meer lezen. Deze regeling geldt overigens alleen voor ondernemingen waar gemiddeld ten minste 100 personen werkzaam zijn. Familiebedrijven en bedrijven die niet verplicht zijn hun jaarrekening te publiceren, zijn ook uitgezonderd van de verplichting tot het verstrekken van informatie over beloningsverhoudingen.

Handboek

In ons handboek staat dat we het 1e jaar van ziekte 100% uitbetalen. Mogen individuele contracten hiervan afwijken naar 70% in het eerste jaar, zonder instemming van een or?

Indien de collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten met de or, kan dit niet zonder de instemming van de or. Het zou namelijk betekenen dat er rechtsongelijkheid wordt gecreëerd. Er zal dan eerst een nieuwe regeling moeten worden getroffen. Indien de bepaling in het handboek uit een cao is afgeleid, dan mag de bestuurder er niet van afwijken.

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

MARK CAPEL
DIRECTEUR TRAINIAC

Commissie Borstlap

De commissie Borstlap is door het kabinet gevraagd met een fundamenteel advies te komen over wetgeving die de arbeidsmarkt sterker moeten maken. De vele aanbevelingen uit het rapport geven voldoende stof tot discussie. Meer zelfs dan ik in één column kan omschrijven. In de komende columns voor OR Magazine en ORnet zal ik dan ook ingaan op de voor- en nadelen van de adviezen die de commissie Borstlap gegeven heeft.

De commissie stelt onder andere voor om flexwerk (uitzend- en payrollcontracten, detachering, oproepcontracten enz.) flink duurder te maken dan vast personeel. Hierdoor wordt het voor werkgevers niet aantrekkelijk om werknemers langere tijd met een flexibel contract te laten werken. Flexwerk is dan vooral voor pieken en tijdelijke opdrachten, zo stelt de commissie. Het komt erop neer dat werkgevers straks nog maar kunnen kiezen uit drie contractvormen: een arbeidsovereenkomst (vast of tijdelijk), het werk via een uitzendbureau (maar dat is duur en wordt dan dus nog duurder) of een overeenkomst met een zzp-er (ook erg duur).

Op zich is hier niks mis mee. Het geeft immers een hoop duidelijkheid. Wel zal het grote gevolgen hebben voor organisaties met grote pieken en dalen, zoals in de landbouw en horeca. En natuurlijk ook voor organisaties die flexibele arbeid leveren, zoals uitzend- en detachingsbureaus en payrollorganisaties. De vraag is natuurlijk hoe deze organisaties, die zo afhankelijk zijn van flexibele arbeid, invulling gaan geven aan het advies van de commissie als dit onderdeel eventueel wet gaat worden. Hebben deze organisaties dan nog wel toekomst? Of worden de extra kosten direct doorbelast aan de consument? Stijgen dus de prijzen van het drankje op een terras in de zon en van de groenten en het fruit uit de Nederlandse kassen? De extra kosten voor werkgevers die afhankelijk zijn van flexibele arbeid, moeten toch ergens vandaan komen.