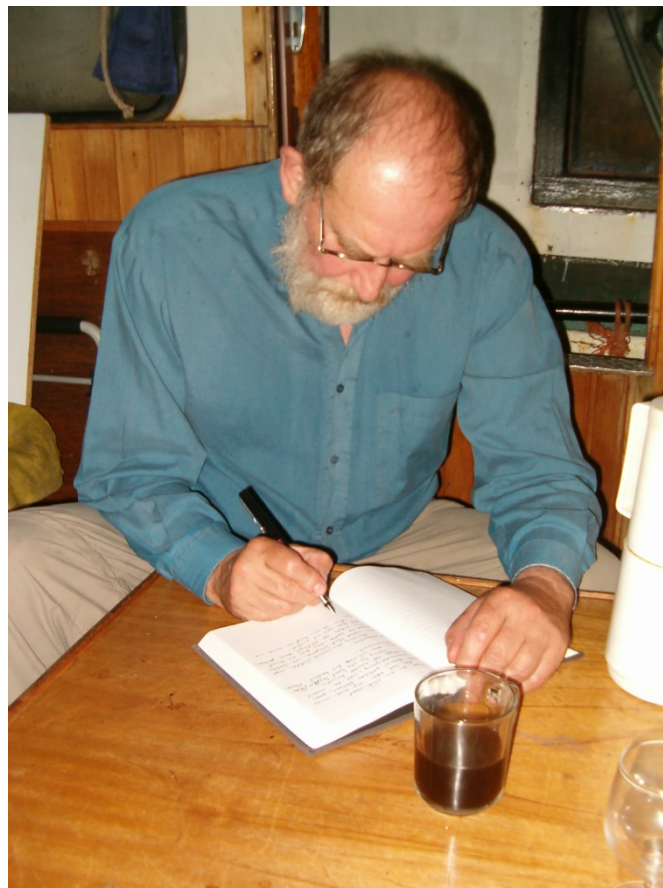


Frank Schreiner OR Advies

Medezeggenschap en Governance

Tijd voor de OR



Contact

06 – 54 77 39 06 of 06 – 525 99 068

frank@frankschreiner-oradvies.nl

<http://frankschreiner-oradvies.nl/>



Tijd voor de OR

Inleiding

Al weer een tijdje geleden vroeg een ondernemingsraad die ik adviseerde in een overnameproces of de bestuurder de ondernemingsraad tijdens een OR vergadering kon sommeren om de vergadering te beëindigen en aan het werk te gaan. Niet dat er bijzondere omstandigheden waren, maar hij vond dat de vergadering nu lang genoeg geduurd had en dat de ondernemingsraad maar met zijn advies moest komen. Ik heb de ondernemingsraad uitgelegd dat er tijdens OR-werk geen sprake is van een hiërarchische verhouding en dat hij dat dus niet kon doen. Een kort telefoontje met de advocaat loste vervolgens het probleem snel op.

Het zou natuurlijk makkelijk zijn als er voor de tijdsbesteding van de OR een eenvoudig en eenduidig recept bestond. Zo van "ga met dit boodschappenlijstje maar naar de ondernemer, dan krijg je wat je nodig hebt". Maar zo eenvoudig ligt het niet. Het oordeel over wat een OR of OR-lid toekomt, is altijd afhankelijk van de onderneming waarvoor de OR is ingesteld. De omvang en complexiteit van de onderneming, maar ook de aard van de problematiek die op dat moment speelt. Op basis van de WOR en het redelijkheidbeginsel moeten OR en ondernemer samen tot een oplossing komen. En op zich biedt de WOR daar goede aanknopingspunten voor.

De basis voor het recht op tijdsbesteding van OR en OR-leden is terug te vinden in de Wet en de Wetsgeschiedenis. Van belang is vooral artikel 17 en de toelichtingen die de Minister bij deze artikelen gaf tijdens de behandeling van de Wet in de Tweede Kamer.

Artikel 17 bepaalt onder andere, dat de OR zoveel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd vergadert en dat de leden van de OR hun recht op loon behouden voor de tijd die zij aan vergaderingen onder werktijd besteden. In de Memorie van antwoord schreef de regering hierover:

"Vermeden is een begrenzing aan de vergaderduur en aan de vergaderfrequentie te stellen, omdat deze afhankelijk zijn van de problematiek die aan de orde is. In geval van voorgenomen reorganisaties of belangrijke beleidswijzigingen, zal meer en langer



vergaderd worden dan anders. Verwacht mag worden dat de ondernemingsraad en de commissies van die raad in deze verantwoord zullen handelen".

En verder lichtte de regering toe:

"Hoewel wij, eens te meer, met nadruk het grote belang erkennen van het ondernemingsraadwerk, kunnen wij de mening dat dit werk arbeid is in de zin van de bij de arbeidsovereenkomst bedongen arbeid, niet onderschrijven. Aangezien het ondernemingsraadslid in de werkzaamheden die hij als zodanig verricht, niet ondergeschikt dient te zijn aan de ondernemer, kunnen die werkzaamheden reeds om die reden niet als arbeid in de zin van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd".

Hier wordt met andere woorden gezegd dat u zelf mag bepalen hoe vaak en hoe lang u vergadert en dat u tijdens uw OR-werk niet in een loonafhankelijke verhouding (gezagsverhouding) tot uw werkgever staat, maar dat u in feite een soort betaald verlof hebt tijdens welk u als zijn gelijke met hem aan tafel zit.

De OR bepaalt dus zelf hoe vaak en hoe lang hij vergadert. Maar dat alles natuurlijk wel binnen de grenzen van wat redelijk is.

De tijdsbesteding van de OR-leden is op twee manieren in de WOR geregeld. Ten eerste als een collectief recht: de tijd die nodig is voor vergaderingen. En ten tweede als individueel recht: de tijd die buiten de vergaderingen om nodig is en de tijd voor het ontvangen van scholing en vorming.

Vergadertijd

De ondernemingsraad en de commissies van die raad vergaderen, zoals gezegd, zoveel als nodig is.

En dan mag die vergadering best beginnen met een leespauze, zodat een OR-lid vergaderstukken niet in zijn vrije tijd thuis hoeft te lezen.

Naast tijd voor OR-vergaderingen is uiteraard ook tijd nodig voor de overlegvergaderingen. Ook deze vergaderingen zijn door de wetgever niet in tijd of aantal beperkt. Zij moeten zo vaak plaats vinden als nodig is en zij duren zo lang als nodig is. En wel zo vaak als daar onder opgave van redenen door een van beide partijen om wordt gevraagd.



OR-vergaderingen, commissievergaderingen en overlegvergaderingen vinden zoveel mogelijk plaats onder werktijd. Als daarbij door afwezigheid problemen ontstaan op de werkplek is het op de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de ondernemer ervoor te zorgen dat die problemen worden opgelost. Hij mag een OR-lid niet verbieden naar een vergadering te gaan omdat deze op zijn werk niet gemist kan worden.

Onderling beraad

Behalve het recht om van het werk te verzuimen voor vergaderingen heeft een OR-lid ook nog het recht zijn werk te onderbreken voor beraad. Ook hiervoor geldt, dat hij daarvoor zoveel tijd dient te krijgen als hij nodig heeft. Maar over het aantal uren dat daarvoor per jaar beschikbaar is moet wel van tevoren een afspraak gemaakt worden. Dit recht is een individueel recht.

Lukt het niet in goed overleg tot overeenstemming te komen heeft de OR twee wegen om verder te gaan. Ten eerste bestaat de mogelijkheid om de Bedrijfscommissie om bemiddeling te vragen. De ondernemingsraad kan in een verzoekschrift het geschil en de door de OR voorgestane oplossing voorleggen. De ondernemer krijgt de gelegenheid zijn standpunt toe te lichten. En in een zitting probeert de Bedrijfscommissie de partijen bij elkaar te brengen. Leidt dit niet tot de gewenste oplossing of wil de ondernemingsraad deze omweg niet nemen kan het geschil ook direct aan de kantonrechter worden voorgelegd. Deze beslist dan over wat redelijk is en neemt daarbij de wettelijk vastgelegde minima in acht.

Deze "uren voor beraad" kunnen gebruikt worden voor zaken als

- overleg met mede OR-leden buiten de vergaderingen om;
- het consulteren van een vakbondsbestuurder of van een deskundige buiten de vergadering;
- en voor contacten met de achterban.

Een antwoord op de vraag hoeveel uur nou redelijk is valt eigenlijk niet te geven. Dat zal afhangen van een aantal factoren, zoals:

- de grootte en complexiteit van het bedrijf;
- de hoeveelheid werk die op de OR afkomt: zijn het rustige tijden of zijn er juist fusies en/of reorganisaties aan de orde?



maar ook

- hoe actief is de OR zelf? Welke initiatieven neemt de OR?

De WOR regelt in elk geval dat een OR-lid minimaal 60 uur per jaar dient te krijgen, maar er zijn goede redenen om aan te nemen dat de gemiddelde kantonrechter in veel gevallen meer uren zou toekennen.

Hetzelfde geldt voor het aantal dagen voor scholing en vorming waarop een OR-lid recht heeft. De Wet geeft recht op een minimum van vijf dagen. Maar ook hier hoeft een OR niet te snel genoeg te nemen met dit minimum. De wet stelt immers, dat een OR-lid recht heeft op het aantal dagen dat ondernemer en ondernemingsraad voor het vervullen van hun taak als OR-lid nodig oordelen.

Dat wordt dus onderhandelen. En dan liefst niet door zo maar om een aantal dagen vragen onder het motto: "we zien wel hoe we het invullen", maar door gericht, op basis van een scholingsplan, aan te geven wat de OR-leden nodig denken te hebben. Stel dus een plan op voordat je gaat praten. En vul het concreet in. Bijvoorbeeld:

- Een tweedaagse basiscursus en een terugkomdag voor de hele OR.
- Een tweedaagse themacursus jaarverslag lezen voor de leden van de financiële commissie.
- Een tweedaagse themacursus arbeidsomstandigheden voor de leden van de VGW-commissie.
- Een speciale functiegerichte cursus voor de voorzitter en secretaris.
- En ten slotte een aantal dagen voor het bijwonen van studiedagen.

Komt de OR in deze onderhandelingen niet tot een vergelijk kan hij de bedrijfscommissie weer vragen te bemiddelen. En in een uiterst geval weet de kantonrechter weer precies waar de OR recht op heeft.

Uiteraard bepaalt de OR (of het OR-lid) zelf welke cursus, bij welk instituut hij gaat volgen en wanneer, uiteraard binnen grenzen van redelijkheid. Een rechter zou het wel eens heel onredelijk kunnen vinden als een OR in een winkelbedrijf uitgerekend in de Sinterklaasdrukke op cursus wil.

Frank Schreiner OR Advies
Medezeggenschap en Governance



Zeker als er een redelijk alternatief mogelijk is.

Nog een paar woorden over twee groepen werknemers die het extra moeilijk hebben als het om tijdsbesteding gaat. Parttimers en werknemers in wisselende diensten, zoals in ziekenhuizen en de volcontinu.

Voor alle duidelijkheid eerst dit. De Wet kent geen parttime OR-leden. Die hebben dus even veel rechten ten aanzien van uren voor beraad en dagen voor scholing en vorming als full-timers. En als een driedaagse cursus op twee werkdagen en een vrije dag valt gebruikt de parttimer maar twee van de dagen waarop hij recht heeft. Tenzij wordt afgesproken, dat hij die derde dag mag compenseren. Werkt de parttimer daarentegen vijf halve dagen tellen die dagen als "dag".

Moeilijker ligt het met vergaderingen. Zowel met parttimers als met werknemers in wisselende diensten zal het regelmatig gebeuren dat een vergadering buiten de werktijd plaats vindt. U hebt op grond van de Wet dan geen automatisch recht op compensatie. U kunt wel proberen daar afspraken over te maken. Zo komt het regelmatig voor dat parttimers voor de duur van hun OR-lidmaatschap een aantal extra contracturen krijgen ten behoeve van hun OR-werk. En met de ondernemer kan ook worden afgesproken, dat werknemers in wisselende diensten zo veel mogelijk in dezelfde ploegen of op dezelfde tijden werken.