

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad

ONDER DE LOEP

Contractverlengingen: de opties en de rol van uw OR

Hoewel de wetgever werkgevers aanmoedigt om werknemers meer zekerheid te bieden, maken werkgevers in de praktijk nog altijd veel gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en van oproepovereenkomsten. Hierbij is het voor een werkgever van belang om zicht te hebben op de mogelijkheden en consequenties van verschillende vormen van contractverlengingen. Dit keer gaat de rubriek **Onder de loep** in op de spelregels bij contractverlengingen en de rol van uw OR daarbij.

Bij een contractverlenging gaat het vaak om elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Onder de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is het mogelijk om een werknemer op grond van de zogenoemde 'ketenregeling' maximaal drie contracten voor bepaalde tijd aan te bieden binnen een periode van 3 jaar, als deze arbeidsovereenkomsten elkaar met tussenpozen van minder dan 6 maanden opvolgen. Als dit aantal of deze periode wordt overschreden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om deze ketenregeling in werking te laten treden, moet het gaan om minimaal twee arbeidsovereenkomsten die na elkaar zijn aangegaan.

Bij cao kan de periode van 3 jaar worden verlengd naar 4 jaar en is het mogelijk om het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie naar zes te verhogen. Dit kan alleen voor functies waarbij de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verruiming vereist. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan uitzendkrachten of horecapersoneel. Daarbij is meer flexibiliteit vereist. Ook geldt een verruiming van

de ketenregeling voor AOW-gerechtigde werknemers. Voor hen geldt dat de werkgever maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeen kan komen binnen een periode van 4 jaar.

Aanzegging

Minimaal 1 maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, heeft uw bestuurder een aanzegverplichting. Dat houdt in dat uw bestuurder de werknemer schriftelijk moet informeren over de verlenging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Als hij de arbeidsovereenkomst verlengt, moet uw bestuurder de werknemer ook informeren over de voorwaarden van deze verlenging.

De aanzegverplichting is niet van toepassing bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een duur korter dan 6 maanden, of bij arbeidsovereenkomsten die niet aflopen op een vooraf bepaalde kalenderdatum. U kunt daarbij bijvoorbeeld denken aan een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project. Als uw bestuurder niet (tijdig) voldoet aan de aanzegverplichting, moet hij een aanzegvergoeding aan de werknemer betalen. Deze vergoeding is gelijk aan maximaal 1 maand loon voor de betreffende werknemer.

Stilzwijgend

Als uw bestuurder de arbeidsovereenkomst niet aanzegt en de werknemer werkzaamheden blijft verrichten na afloop van de contractdatum, is er sprake van een stilzwijgende verlenging van de bestaande arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt dan geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor 1 jaar, op de oor-

spronkelijk overeengekomen voorwaarden te zijn voortgezet. Dit geldt ook als partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor minder dan 6 maanden zijn aangegaan.

Regeling

Het is goed om uw bestuurder op deze mogelijkheden en risico's van contractverlengingen te wijzen. Maak daarbij gebruik van uw informatierecht (artikel 31 WOR). Uw OR kan uw bestuurder op basis daarvan om informatie vragen over het beleid ten aanzien van contractverlengingen. Wil uw bestuurder op dit vlak beleid opstellen of wijzigen, dan moet hij dit aan uw OR voorleggen voor instemming. Uw OR heeft namelijk instemmingsrecht bij een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid (artikel 27, lid 1e WOR).

Onbepaald

Als door de ketenregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, is het voor uw bestuurder lastiger om afscheid te nemen van een werknemer. De arbeidsovereenkomst eindigt dan immers niet langer van rechtswege en voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een redelijke grond vereist. Redelijke gronden zijn limitatief in de wet opgesomd. Uw bestuurder moet daarom ook de mogelijkheden en termijnen voor de eventuele verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten goed in de gaten houden. Vraag bij uw bestuurder na hoe dit geregeld is binnen uw organisatie en wie deze termijnen in de gaten houdt.

Het is soms niet wat het lijkt met Ragetlie

De zogenoemde Ragetlie-regel houdt in dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die is aangegaan binnen 6 maanden na afloop van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, niet van rechtswege eindigt. Die arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt alleen van rechtswege als deze is opgezegd met toestemming van UWV of ontbonden is door de kantonrechter. In die gevallen is de Ragetlie-regel niet van toepassing.

Grond

De Ragetlie-regel geldt wel als de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opge-

zegd, de werknemer instemt met opzegging of als er sprake is van beëindiging met wederzijds goedvinden. De Ragetlie-regel heeft tot gevolg dat ondanks dat een overeenkomst is overeengekomen voor bepaalde tijd, er feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die slechts kan worden opgezegd als daarvoor een redelijke grond is.

Wijst uw bestuurder op deze uitwerking van de regel, vraag hem om informatie over de overeenkomsten en de verleningen en wie dat monitort. Bespreek dit onderwerp ook tijdens de halfjaarlijkse overlegvergadering (artikel 24 WOR).

Eventueel kunt u uw bestuurder een concreet voorstel doen ter verbetering als dat nodig is, op basis van uw initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR).

Oproep

Ook op oproepovereenkomsten is de ketenregeling van toepassing. Sinds de invoering van de WAB is de oproepovereenkomst wettelijk geregeld. Hieronder valt niet alleen de traditionele oproepovereenkomst, maar ook andere vormen zoals de 0-urenovereenkomst en de min-maxovereenkomst. Bij het verlengen van een oproepovereenkomst geldt een bijzondere regel: uw bestuurder is verplicht om de werknemer die op basis van een oproepovereenkomst werkt, steeds na 12 maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden voor het gemiddelde aantal gewerkte uren over de daaraan voorafgaande 12 maanden.

Uw bestuurder is daarbij overigens niet verplicht om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan de oproepkracht aan te bieden. De oproepkracht mag zelf kiezen

of hij het aanbod accepteert. Accepteert de oproepkracht het aanbod, dan is uw bestuurder vanaf dat moment ook verplicht om het loon over het gemiddelde aantal uren aan de oproepkracht te betalen. Er geldt vanaf dan dus ook een (weliswaar in uren beperkte) loondoorbetalingsverplichting bij ziekte of vakantie.

Vergeet uw bestuurder het aanbod voor een vaste urenomvang te doen, dan heeft de oproepkracht recht op loon over het gemiddelde aantal uren waarvoor uw bestuurder het aanbod had moeten doen. Een oproepkracht kan deze loonvordering met terugwerkende kracht instellen. Dit kan dus een duur grapje worden. Wijst uw bestuurder op deze gevolgen.

Agenda

Zet het onderwerp eventueel op de agenda voor de overlegvergadering. Uw OR kan in de overlegvergadering beleidsvoorstellen doen aan uw bestuurder over hoe hij met deze wettelijke verplichting om moet gaan. Uw bestuurder is verplicht om over zo'n voortel van uw OR minimaal één keer met uw OR te overleggen. Daarna moet hij uw OR zo snel mogelijk schriftelijk én beargumenteerd informeren over zijn (voorlopige) standpunt (artikel 23, lid 3 WOR).

Joost Kokje en Maxime van Dort, advocaten bij TaylorWessing, tel.: (088) 024 30 40, e-mail: j.kokje@taylorwessing.com EN m.vandort@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com

Instemmingsrecht bij personeelsbeoordeling

Uw OR heeft een instemmingsrecht bij een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling (artikel 27, lid 1g WOR). Naast het beoordelingssysteem, kan ook de beoordeling op zich verschillende consequenties hebben voor uw achterban.

Inzicht

Zo kan uw bestuurder, afhankelijk van de beoordeling van een werknemer, besluiten de arbeidsovereenkomst voor

bepaalde tijd te verlengen of juist niet. Ook kan in een regeling voor personeelsbeoordeling zijn vastgelegd dat voor een verlenging van een arbeidsovereenkomst een positieve beoordeling vereist is. In dat kader is het dus van belang dat uw OR ook inzicht heeft in contractverlengingen of beëindigingen en de redenen daarachter. U kunt uw bestuurder vragen om deze informatie geanonimiseerd aan uw OR te verstrekken. Hiervoor kunt u gebruikmaken van uw informatierecht (artikel 31 WOR).