

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 zoals 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 zoals Vraag & Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- een 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

De collectieve arbeidsovereenkomst en de bevoegdheden van uw OR

Een cao beperkt de taken en bevoegdheden van uw OR ten aanzien van de onderwerpen die in de cao zijn geregeld. Anderzijds heeft uw OR een zorgplicht voor wat betreft de naleving van de cao. Deze rubriek geeft eerst een korte toelichting op de totstandkoming en toepasselijkheid van cao's. Vervolgens komen de bevoegdheden van uw OR in verhouding met de onderwerpen die in de cao zijn geregeld aan bod en de rol van uw OR bij het toezicht op naleving van de cao.

Een cao komt tot stand door onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vakbonden en een specifieke werkgever of werkgeversverenigingen. Een ondernemings-cao komt tot stand als een bepaalde werkgever en vakbonden op ondernemingsniveau een onderhandelingsresultaat bereiken over de arbeidsvoorwaarden voor die specifieke onderneming. Een bedrijfstak-cao komt tot stand als een onderhandelingsresultaat wordt bereikt over arbeidsvoorwaarden die voor een gehele bedrijfstak relevant zijn (bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs of de metaalsector). De cao treedt vervolgens in werking vanaf het moment waarop deze is aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Binding

Op verschillende manieren kan binding aan een cao ontstaan. Allereerst kan binding ontstaan via lidmaatschap van een partij die de cao heeft afgesloten. Een werkgever kan gebonden zijn aan een cao door deze zelf af te sluiten of via lidmaatschap van een werkgeversorganisatie die de cao heeft

afgesloten. Als uitgangspunt is de werkgever dan verplicht om de cao toe te passen op alle werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao, ongeacht of deze werknemers lid zijn van een vakbond waarmee de cao is afgesloten. Daarnaast kan binding ontstaan door de cao van toepassing te verklaren in de arbeidsovereenkomst met een individuele werknemer via een incorporatiebeding. De cao is dan van toepassing ongeacht of de werknemer en werkgever lid zijn van een cao-partij.

Ten slotte kan binding ontstaan door algemeen verbindend verklaring. De minister van SZW heeft de mogelijkheid om een cao voor een gehele bedrijfstak algemeen verbindend te verklaren. Dan zijn de organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de cao verplicht om de cao toe te passen, ook als de werkgever geen lid is van de werkgeversorganisatie en ook als de werknemers geen lid zijn van een vakbond.

Soort

Doorgaans worden in een cao allerlei soorten arbeidsvoorwaarden vastgesteld die voor werkgever of de organisaties in een bepaalde sector dwingend van toepassing zijn. Daarbij is er een verschil tussen de zogenoemde minimum- en de standaard-cao's. Een werkgever mag van een minimum-cao afwijken als dit in het voordeel van de werknemer is. Die afwijking kan hij vastleggen in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer, maar kan bijvoorbeeld ook voortvloeien uit een met de OR overeengekomen arbeidsvoorwaardenreglement. Afwijkingen van de cao in het nadeel van de werknemer zijn niet toegestaan. Van een standaard-cao mag

een werkgever daarentegen helemaal niet afwijken; ook niet in het voordeel van werknemers en ook niet na instemming van de OR. In de cao zelf is vermeld of sprake is van een minimum- of standaard-cao. Zijn in de cao slechts basisafspraken vastgelegd dan betreft het een raamwerk-cao. De cao biedt de werkgever dan de mogelijkheid om bijvoorbeeld in overleg met de OR nadere afspraken te maken die passen binnen de organisatie.

Bevoegdheden

Uw bestuurder heeft instemming nodig voor besluiten die betrekking hebben op bepaalde arbeidsvoorwaarden. Artikel 27 WOR geeft een limitatieve opsomming van onderwerpen waarvoor dit instemmingsrecht geldt. Daarbij gaat het niet om primaire arbeidsvoorwaarden, maar bijvoorbeeld wel om de totstandkoming van regelingen ten aanzien van arbeids- en rusttijden, vakantie, belonings- en functiewaarderingsystemen, aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid. Zonder de instemming van uw OR kan uw bestuurder het besluit niet rechtsgeldig nemen, tenzij de kantonrechter daarvoor vervangende toestemming geeft.

De cao kan op grond van artikel 32, lid 1 WOR extra bevoegdheden aan uw OR toekennen. Uw bestuurder is dan verplicht om voorgenomen besluiten over deze onderwerpen aan uw OR voor te leggen voor instemming, ook al zijn deze niet opgesomd in artikel 27 WOR. Daarnaast kunt u op grond van artikel 32, lid 2 WOR met uw bestuurder aanvullende bevoegdheden overeenkomen in de zogenoemde ondernemingsovereenkomst. Het gaat dan dus

Rechter oordeelt over plan werkgelegenheid

Het Gerechtshof Den Haag oordeelde over een werkgelegenheidsakkoord van een containerterminalbedrijf met zijn OR. Het bedrijf had een standaard ondernemings-cao gesloten met de vakbonden FNV en CNV. Daarnaast werd met de vakbonden sectoraal overleg gevoerd over het sluiten van een werkgelegenheidsplan voor de gehele containersector. Dat overleg liep uit op niets en de bestuurder koos ervoor een werkgelegenheidsplan met zijn OR overeen te komen. Het gerechtshof oordeelde dat de cao een standaard

karakter had en dat afwijkingen slechts waren toegestaan voor zover de cao in deze optie voorzag. Het gerechtshof oordeelde dat de werkgelegenheidsgarantie in strijd was met de regeling in de cao. Een overeengekomen nieuwe garantie was dus nietig, net als de uitbreiding van de regeling uit de cao. De nietigheid gold wel alleen voor zover het werknemers betrof die tijdens de looptijd van de cao lid waren van de cao-sluitende vakbonden. *Gerechtshof Den Haag, 2 april 2019 ECLI (verkort): 681*

om een uitbreiding van de rechten van uw OR. Voor zover uw OR advies- of instemmingsrecht krijgt bij voorgenomen besluiten die niet in artikel 25 of artikel 27 WOR zijn genoemd, geldt ook het beroepsrecht (artikel 26 WOR) en de procedure voor instemming zoals beschreven artikel 27, lid 4 t/m 6 WOR).

Primaat

Veel van de onderwerpen die in artikel 27 WOR zijn opgesomd, zijn onderwerpen die in de onderhandelingen tussen werkgevers(organisaties) en vakbonden bij de totstandkoming van de cao aan de orde komen en uiteindelijk worden vastgelegd in een cao. Daarom bepaalt het derde lid van artikel 27 WOR expliciet dat het instemmingsrecht van uw OR vervalst voor onderwerpen zoals genoemd in artikel 27 WOR voor zover deze onderwerpen reeds inhoudelijk in de cao zijn uitgewerkt. Dit geldt overigens voor zover de aangelegenheid uitputtend in de cao is geregeld. Als de cao toch nog zelfstandige beslissingsruimte aan uw bestuurder overlaat (bijvoorbeeld voor de praktische uitvoering), heeft uw OR voor dat gedeelte wel

instemmingsrecht. Datzelfde geldt voor de extra bevoegdheden die de cao of een ondernemingsovereenkomst eventueel aan uw OR toekennen (artikel 32 WOR).

Taak

Ten slotte heeft uw OR op grond van artikel 28 WOR een stimulerende taak ten aanzien van een groot aantal onderwerpen die doorgaans in de cao worden geregeld. Op

grond van artikel 28 WOR rust op uw OR de zorgtaak om de in dit artikel genoemde onderwerpen actief bij uw bestuurder onder de aandacht te brengen en te bewaken dat uw bestuurder de cao-afspraken naleeft. Daarbij gaat het om arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, werk- en rusttijden, werkoverleg (zie pagina 28 & 29), discriminatie, gelijke behandeling, het inschakelen van gehandicapten en minderheden en de zorg voor het milieu. Uw OR kan op verschillende manieren invulling geven aan deze zorgtaak. Zo kunt u deze onderwerpen regelmatig op de agenda zetten en bespreken met uw bestuurder. Zo krijgt u een beeld van de stand van zaken en ontwikkelingen op die gebieden. Ook kunt u deze aspecten meenemen in uw overwegingen in het kader van advies- en instemmingstrajecten. Bovendien kunt u concrete verbetervoorstellen doen aan uw bestuurder, door gebruik te maken van uw initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR).

Juultje van der Zanden, advocaat bij Taylor Wessing, e-mail: j.vanderzanden@taylorwessing.com, tel.: (088) 024 30 40, www.taylorwessing.com

Verplichting instellen OR in de cao

Organisaties met minder dan 50 werknemers zijn op grond van de WOR niet verplicht om een OR in te stellen. De werkgever kan ook een personeelsvertegenwoordiging instellen of op andere wijze invulling geven aan de verplichtingen die voortvloeien uit de WOR. De verplichting om een OR in te stellen kan op grond van artikel 5a WOR echter ook voortvloeien uit een toepasselijke cao waaraan de werkgever is gebonden. De op grond van dit artikel ingestelde OR houdt pas op te bestaan op het moment

dat de cao daartoe niet langer verplicht én de zittingsperiode van de OR is verstreken. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de cao afloopt, maar ook als het aantal werknemers daalt onder de instellingsgrens die de cao stelt. Uiteraard kan de werkgever ervoor kiezen om de OR vrijwillig in stand te houden. Ook dan geldt dat de OR alleen kan worden opgeheven bij een belangrijke wijziging van de omstandigheden (zoals een sterk dalend aantal werknemers) aan het einde van de zittingsperiode van de OR.