

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

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

ONDER DE LOEP

Uw rol bij stijgende inflatie en collectieve roep om loonsverhoging

De inflatie is in het afgelopen jaar flink gestegen en ook de gas- en energieprijzen rijzen de pan uit. Werknemers willen compensatie voor de toenemende kosten. Er is daarom al enige tijd een collectieve roep om indexatie van lonen. Niet elke werkgever kan zich een loonstijging veroorloven zonder de continuïteit van de organisatie in gevaar te brengen. Hoewel onderhandelingen over loonstijging vaak plaatsvinden op cao-niveau, kan ook uw OR een belangrijke rol spelen in deze discussie.

De hoogte van de beloning van werknemers betreft een primaire arbeidsvoorwaarde en valt daarom niet onder het instemmingsrecht van uw OR (artikel 27 WOR), dat alleen betrekking heeft op het beloningssysteem van uw organisatie. Uw OR heeft echter ook de taak om de naleving van de geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld vastgelegd in de cao, te bevorderen; net als gelijke behandeling die zich bijvoorbeeld ook uit in de beloningsverhoudingen binnen uw organisatie (artikel 28, lid 1 en lid 3 WOR). Bovendien kunt u op basis van uw initiatiefrecht de nodige invloed uitoefenen op het beloningsbeleid van uw organisatie (artikel 23 WOR) en uw bestuurder ondersteunen in de besluitvorming over (collectieve) loonsverhogingen.

Cao

Hoewel het niet wettelijk verplicht is om lonen (half)jaarlijks te indexeren, kan die verplichting wel voortvloeien uit een toepasselijke cao. Collectieve loonsverhoging, middels indexatie, is dan ook standaard onderwerp van gesprek bij cao-onderhan-

delingen. In sommige cao's is vastgelegd dat lonen automatisch meestijgen met de inflatie. Bij een abnormale stijging van de inflatie, zoals in het afgelopen jaar het geval was, brengt de aan de inflatie gekoppelde loonstijging dan ook abnormale kosten met zich voor werkgevers. Niet elke werkgever kan zich dat veroorloven. Afwijken van de gemaakte afspraken is echter niet zomaar mogelijk.

Standaard

Als een werkgever verplicht is een cao toe te passen, geldt die verplichting als uitgangspunt totdat de looptijd van de cao verstrijkt. De werkgever mag bij een standaard-cao niet ten nadele, maar ook niet ten gunste van werknemers van de gemaakte afspraken over de indexatie afwijken (bijvoorbeeld met het oog op concurrentievoordeel in bepaalde branches). Dat zou dan alleen kunnen als de werkgever een dispensatieverzoek indient, voor zover daarvoor een optie is binnen de cao.

Openbreken

Is die mogelijkheid voor dispensatie er niet, dan zou met een beroep op een algemene overlegverplichting uit de cao onderzocht kunnen worden of één of meerdere cao-partijen bereid zijn om mee te werken aan het openbreken van de cao om nieuwe afspraken te maken. Uw bestuurder zal bij zo'n verzoek goed moeten onderbouwen waarom juist wel of niet van de organisatie gevergd kan worden dat huidige of nieuw te maken afspraken worden nagekomen en wat de gevolgen daarvan zijn voor de werknemers. Uw OR kan uw bestuurder ondersteunen in het formuleren van de ar-

gumentatie hiervoor. Als een onvoorwaardelijke loonsverhoging op een vastgesteld moment te veel drukt op het bedrijfsresultaat, zou u bijvoorbeeld een gespreide betaling kunnen voorstellen.

Afdwingen

Aan de andere kant zijn vakbonden druk in de sectoren waarin juist géén collectieve loonsverhogingen zijn afgesproken. De bonden willen in die sectoren juist afspraken afdwingen om werknemers tegemoet te komen in de stijgende kosten. Werkgevers in branches waar stijgende kosten lastiger kunnen worden doorberekend aan klanten, raken dan in een impasse en kunnen daarin niet altijd meegaan. In het afgelopen jaar was duidelijk zichtbaar dat vakbonden vaak dreigen met of overgaan tot het voeren van collectieve acties als het overleg stukloopt.

Staken

Het recht om te staken heeft een Europese oorsprong en vloeit voort uit artikel 6, lid 4 van het Europees Sociaal Handvest (ESH). Nederlandse werknemers kunnen zich rechtstreeks op dit stakingsrecht beroepen. Een staking is rechtmatig als de stakingsactie redelijkerwijs kan bijdragen aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. Staken is niet toegestaan voor een puur politiek conflict of een conflict dat is op te lossen door de rechter om een oordeel te vragen. Staking is alleen toegestaan als het gaat om een belangengeschil waarover kan worden onderhandeld. De praktijk wijst wel uit dat rechters door de bonden georganiseerde collectieve stakingsacties niet

Rechten en mogelijkheden voor uw OR

Geldt er voor uw organisatie geen cao, dan kan uw OR de rol van de vakbonden op zich nemen en met uw bestuurder in gesprek gaan over de loonsverhoging (initiatiefrecht, artikel 23 WOR). Daarnaast geldt voor organisaties met ten minste 100 werknemers, dat OR en bestuurder in de jaarlijkse overlegvergadering de informatie over de hoogte van de beloningen en de ontwikkeling van de beloningsverhouding ten opzichte van het voorgaande jaar moeten bespreken (artikel 31d WOR).

U zou zelfs met uw bestuurder afspraken kunnen maken over de arbeidsvoorwaarden en deze vastleggen in een ondernemingsovereenkomst. Als het overleg met uw bestuurder vastloopt, heeft uw OR niet het middel van staking. Bovendien zijn afspraken met de OR niet bindend voor werknemers, zoals wel geldt voor cao-afspraken met vakbonden. Uw OR moet dus constructief te werk gaan om zowel onder uw achterban als bij uw bestuurder voldoende draagvlak te creëren.

snel verbieden. De rechter kan een staking alleen verbieden als dat in een bepaalde situatie op basis van alle omstandigheden vanuit maatschappelijk oogpunt, dringend noodzakelijk is. De rechter zal bijvoorbeeld afwegen of er ook minder ingrijpende opties zijn om het doel te bereiken. De staking moet een uiterst redmiddel en ook proportioneel zijn. Een staking zal bijvoorbeeld sneller onrechtmatig zijn als de veiligheid in het geding komt of als kwetsbare groepen bijzonder hard worden getroffen. Denk aan gehandicapten of bejaarden, die bijzondere zorg nodig hebben en waarbij zonder die zorg sprake zou kunnen zijn van gevaar voor de gezondheid.

Gedragsregels

Zowel uw bestuurder als uw achterban zijn bij een staking gebonden aan een aantal gedragsregels. De staking moet tijdig aan uw bestuurder worden aangekondigd met een ultimatum. Uw bestuurder moet in de gelegenheid worden gesteld om de belangen van derden te beschermen en bedrijfschade zo veel mogelijk te voorkomen. Een andere beperking op het recht om te staken is terug te vinden in de zogenoemde vredesplicht. Zo'n vredesplicht kan in de

cao zijn afgesproken met de vakbonden. De afspraak is dan vaak dat gedurende de looptijd van een bepaalde cao geen stakingen zullen worden georganiseerd.

Loondoorbetaling

Uw achterban heeft binnen de hiervoor geschetste grenzen het recht om te staken. Uw bestuurder mag stakende werknemers niet ontslaan vanwege werkweigering. Uw bestuurder heeft wel het recht om de loondoorbetaling van de stakende werknemers

stop te zetten, totdat zij hun werkzaamheden weer hervatten. Werknemers die zijn aangesloten bij een vakbond, zullen vaak aanspraak kunnen maken op een stakingsuitkering van hun vakbond.

Uw bestuurder mag de stakende werknemers niet tijdelijk vervangen door uitzendkrachten in te huren om het werk te verrichten. Gaat het om een staking van uitzendkrachten die uw bestuurder al inhuurde, dan mag hij die uitzendkrachten wél vervangen. In die situatie is uw organisatie namelijk alleen opdrachtgever en geen werkgever.

Raad en daad

Uw OR kan bij staking een belangrijke rol innemen. Bent u goed geïnformeerd, dan kunt u zowel uw bestuurder als uw achterban bijstaan in raad en daad, door informatie te verstrekken over rechten en plichten. Zo draagt uw OR eraan bij dat een staking zo ordelijk mogelijk én met oog voor ieders belangen verloopt.

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

Een aantal recente voorbeelden

In de afgelopen maanden is zowel het onderwerp van het openbreken van cao's, als het stuklopen van onderhandelingen over verhoging en staking veelvuldig aan de orde geweest. Zo vroegen een aantal grote werkgevers (organisaties) de vakbonden om opnieuw met elkaar om tafel te gaan met het verzoek om de lopende cao's open te breken en een lagere loonstijging af te spreken. Werkgevers in het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf zijn hierin

geslaagd en hebben met de bonden bijvoorbeeld een lagere loonstijging afgesproken. In plaats van 12,4% stijgen de lonen in deze branche met ingang van 2023 slechts 10,3%.

Aan de andere kant zijn werkgevers (organisaties) en vakbonden in een impasse geraakt bij cao-onderhandelingen, wat heeft geleid tot stakingen. Zoals bij de stakingen (eind) vorig jaar bij Etos, Trekpleister, Kruidvat en de Bijenkorf en de stakingen in de vervoerssector.