

Het is uiteraard aan de werkgever om medewerkers op de hoogte te brengen van de bestaande regelingen. De or kan de bestuurder daar op aanspreken. Overigens is het ook goed om de regeling zo nu en dan tegen het licht te houden in een evaluatie. Is het economisch (nog) nodig dat werknemers zich flexibeler opstellen wat betreft deze werktijdenregeling, waardoor men minder overwerk uitbetaald kan krijgen? Je kunt deze evaluatie via een initiatiefvoorstel op de agenda met de bestuurder krijgen.

Krimpvraag

Wij hebben een or van 19 leden. We vinden 11 zetels praktischer werken. Hoe moeten we te werk gaan?

Voorafgaand aan de komende algemene verkiezingen, kunnen jullie wijzigingen aanbrengen in het or-reglement, bijvoorbeeld in het aantal or-leden. Dat mag hoger of lager zijn dan de WOR voorschrijft, maar alleen als de or dat voor de verkiezingen aan de ondernemer, de vakorganisaties en de medewerkers vraagt. Let wel: de ondernemer heeft daarbij vetorecht, en de or kan hiervoor ook geen vervangende toestemming vragen bij de kantonrechter.

Bis-advies

Onze or heeft jaren geleden (in 2008) een advies uitgebracht op een adviesaanvraag. Echter door diverse redenen is de bestuurder nooit overgegaan tot uitvoering van zijn voorgenomen besluit. Nu wil hij dat alsnog doen, kan dat?

Na de adviesaanvraag hoort de bestuurder de or een uitvoeringsadvies voor te leggen. Dit is in dit geval niet gebeurd, dus je kunt dat alsnog claimen. Dat is zeker nu relevant, want de or heeft een advies gegeven binnen een bepaalde context, die waarschijnlijk na verloop van tijd is veranderd. Het is dus nog de vraag of het oude advies van de or nog relevant is. Dit maakt het logisch dat de or om een nieuwe adviesaanvraag gevraagd wordt.

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

SJEF STOOP
TRAINER-ADVISEUR
BIJ EOR SERVICES
VAN SBI FORMAAT

EC spaart weer kool en geit

In mei publiceerde de Europese Commissie (EC) eindelijk zijn officiële evaluatie van de Richtlijn Europese Ondernemingsraden. Vanuit werknemerszijde waren de verwachtingen niet hooggespannen. Terecht, zo blijkt als we het rapport lezen. Eigenlijk zegt de Commissie: ja, er zijn een aantal zaken die niet goed werken, maar we gaan daarom niet de Richtlijn aanpassen. Een van de grootste problemen van de Richtlijn betreft de kern van het EOR-werk. De EOR dient zich toe te leggen op 'transnationale' kwesties en weg te blijven van lokale aangelegenheden. Maar in een internationaal vervlochten concern is dat onderscheid niet zo eenvoudig te maken. Een goede definitie is dus noodzakelijk, en tegelijk omstreden. Als compromis kwam de Richtlijn met een brede definitie in de preambule, en een veel smallere definitie in de hoofdtekst van de Richtlijn. Dat heeft natuurlijk tot veel gedonder geleid. In het evaluatierapport lezen we hierover alleen: 'het is vaak nog steeds moeilijk voor degenen die werkzaam zijn in Europese ondernemingsraden om in concrete gevallen te interpreteren wat wordt bedoeld met het begrip "transnationaal".' Een aanpassing van de tegenstrijdige definities zit er echter niet in.

Ook andere zwakke plekken van de Richtlijn blijven onberoerd. Zo erkent de Commissie dat wat betreft raadpleging 'de richtlijn minder effectief is gebleken'. 'Ondanks dat zij het recht hebben om advies uit te brengen, lijken de leden van EORs weinig invloed te hebben op het besluitvormingsproces in hun ondernemingen.' Ook geeft de Commissie toe dat het lastig is voor EORs om hun rechten juridisch af te dwingen en dat effectieve sancties veelal ontbreken.

Maar als antwoord daarop komt de Commissie alleen met een aantal vrijblijvende voorstellen: het opstellen van een praktisch handboek; het verstrekken van subsidies aan sociale partners en het verlenen van steun aan de lidstaten voor het vaststellen van doeltreffende sancties.

Daar moeten we dan maar zo goed mogelijk gebruik van maken.