

Bestuurder informeert or niet of te laat

Bestuurders laten grote steken vallen bij het verstrekken van informatie aan de ondernemingsraad. Slechts 35 procent van de or's ontvangt altijd alle informatie die de bestuurder verplicht is te leveren. Dat blijkt uit de SBI Formaat MonitOR 2015-2016.

Ook wanneer de bestuurder wel met de gevraagde informatie over de brug komt, gaat het vaak alsnog mis. Bijna de helft van de ondernemingsraden (48%) ontvangt de informatie niet altijd compleet en 63 procent krijgt de stukken niet altijd tijdig.

Ongevraagde informatie

Het beeld voor wat betreft de ongevraagde informatie is nog ongunstiger: slechts 35 procent van de ondernemingsraden stelt dat zij altijd alle informatie ontvangen die zij volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van de bestuurder dienen te ontvangen.

nieuwsbrief voor OR en HR; beleidsmedewerkers SZ

Zonder de relevante informatie kan de ondernemingsraad zijn werk niet goed doen. In artikel 31 van de WOR is vastgelegd welke informatie de or mag opvragen (het actief informatierecht) en welke informatie de bestuurder op eigen initiatief moet geven (het passief informatierecht).

Actief informatierecht

Voor het actief informatierecht is de basisregel: alles wat de or nodig heeft aan gegevens om het or-werk goed te kunnen doen moet op tijd – en als de or dat wil – ook schriftelijk worden geleverd. Vooral in verband met de mogelijkheid van de or om vervolgens gebruik te kunnen maken van het initiatiefrecht is dit een belangrijk punt.

Verder heeft de or een passief informatierecht: de bestuurder is verplicht de or jaarlijks bepaalde, in de WOR nauw omschreven, basis-, sociale en financiële informatie te leveren zonder dat de or daarom vraagt.

OR-INFORMATIE, 1 APRIL 2016

Advies or wordt niet gevolgd – en nu?

Een Raad van Toezicht heeft het voornemen de directeur te ontslaan. De or adviseert negatief, maar dit advies wordt niet gevolgd. Wat kan de or dan nog doen?

De Raad van Toezicht (RvT) van een Stichting besluit tot schorsing en ontslag van de directeur. De or krijgt onder geheimhouding de gelegenheid te adviseren over het voorgenomen ontslagbesluit. Als reden voor ontslag wordt genoemd een onherstelbaar verschil van inzicht over het te voeren beleid en een wederzijdse vertrouwensbreuk. De or adviseert negatief. De RvT deelt diezelfde dag nog mee dat de directeur is geschorst.

De or start een kort geding om het ontslag van de directeur te voorkomen. Volgens hem zou er sprake zijn van een (adviesplichtige) koerswijziging. Tevens vreest de or dat door het ontslag van de directeur een wijziging in de strategie wordt ingezet, die de Stichting veel geld zal kosten, waardoor diens voortbestaan in gevaar komt. De or wenst verder dat de opgelegde geheimhoudingplicht wordt opgeheven.

Voorzieningenrechter

Volgens de or heeft het besluit tot ontslag van de directeur, impliceert een voorgenomen koerswijziging tot gevolg. Om die reden zou het besluit onder de werking van artikel 25 lid 1 sub e WOR (moeten) vallen. Door de voorzieningenrechter wordt toegegeven dat de RvT mogelijk een eventuele (en aanzienlijke) vermindering van de subsidie van de gemeente heeft geaccepteerd. Het is echter niet duidelijk of deze subsidie daadwerkelijk niet zal worden verstrekt en of de organisatie hierdoor uiteindelijk haar onderneming zal moeten wijzigen.

Indien dit het geval is, dan zal dat besluit hoogstwaarschijnlijk adviesplichtig zijn. Zover is het nu nog niet. Het besluit tot ontslag is wél adviesplichtig conform artikel 30 lid 1 WOR. De RvT heeft de or om advies gevraagd en dat is ook uitgebracht. Als de or van mening was dat op het moment dat hij het advies uitbracht, (nog) niet geadviseerd had kunnen worden, had hij dat moeten aangeven. Wat de geheimhoudingsplicht betreft, oordeelt de voorzieningenrechter dat het niet in het belang van de Stichting is dat dit geschil verder publiekelijk wordt gemaakt. Ook die vordering wordt dus afgewezen.

Commentaar

In artikel 30 lid 1 WOR is bepaald dat de or door de ondernemer in de gelegenheid wordt gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot (benoeming of) ontslag van een bestuurder van de onderneming. Indien een ondernemer het advies van de or niet overneemt, kan er geen beroep worden ingesteld bij de Ondernemingskamer. Evenmin geldt er een opschortingstermijn. Het adviesrecht van artikel 30 WOR lijkt wat dat betreft – zeker in vergelijking met dat van artikel 25 WOR – tandeeloos te zijn. Op het moment dat de ondernemer het advies van de or in de wind slaat, bestaan er eigenlijk geen middelen om daartegen op te komen. Het idee van de or om de vordering te baseren op artikel 25 lid 1 sub e WOR is dan ook niet gek. Temeer omdat het ontslag van een bestuurder in veel gevallen samenhangt met de wijziging van bevoegdheden binnen een onderneming.

Bron: Voorzieningenrechter Rechtbank Oost-Brabant, 18 november 2015

Auteur Esther Markestein-Burgers is advocaat bij Boontje Advocaten te Amsterdam

OR-INFORMATIE, 22 MAART 2016

SER verduidelijkt regels medezeggenschap bij faillissement

nieuwsbrief voor OR en HR; beleidsmedewerkers SZ

De regels rond medezeggenschap bij faillissement zijn nog niet erg bekend, constateerde de SER in maart. De Raad heeft daarom een stroomschema gepubliceerd dat inzichtelijk maakt welke medezeggenschapsrechten van toepassing zijn voorafgaand aan en tijdens een faillissement. Het is bestemd voor werknemers, werkgevers en curatoren.

Het stroomschema is een vervolg op het advies van de SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap van december 2015. Medezeggenschapsregels, zoals de Wet op de ondernemingsraden, zijn ook voor en tijdens faillissement van toepassing. Maar in de praktijk blijkt dat de OR vaak niet wordt geraadpleegd of geïnformeerd. Dat geldt niet alleen voor de fase waarin het faillissement dreigt, maar ook als het faillissement inmiddels is uitgesproken en er een curator is aangesteld.

Scholing curatoren

Uit onderzoek blijkt dat ten onrechte vaak wordt verondersteld dat de medezeggenschapsregels in deze situaties niet gelden. De SER stelde in haar advies van december vorig jaar daarom onder meer voor expliciet aandacht aan dit onderwerp te besteden in de scholing van curatoren. Hij heeft hiertoe contact opgenomen met de twee verenigingen voor insolventie-advocaten. Bovendien zal de SER er bij het landelijk overlegorgaan van rechters-commissarissen op aandringen dat de rechter-commissaris bij het toezicht op de curator nadrukkelijk ook toeziet op de naleving van de medezeggenschapsregels.

SER, 23 MAART 2016

Or herkent 'verziekte sfeer' bij DSI niet

De ondernemingsraad van de Landelijke Eenheid van de politie herkent zich niet in het verhaal dat de sfeer binnen de Dienst Speciale Interventies (DSI) verziekt zou zijn.

In de Landelijke Eenheid zijn (inter)nationale specialistische politiediensten ondergebracht, waaronder arrestatieteams en de antiterreureenheid ondergebracht. Volgens een artikel in de Telegraaf zou de werksfeer verziekt zijn. Or-voorzitter Bronswijk: "Ik herken me er totaal niet in. Op alle fronten hebben we stappen gemaakt in de problemen die ooit misschien bij de DSI speelden. Als het er allemaal zo slecht uit zou zien, zou ik dat toch weten?"

Betere arbeidsomstandigheden

Desondanks hebben ongeveer twintig leden van de DSI een advocaat in de arm genomen om betere arbeidsomstandigheden af te dwingen, zo laat hun advocaat Maarten van Gelderen weten. De kwestie bij de antiterreureenheid gaat vooral over uren die later ingehaald moeten worden. "De leden worden continu ingezet, en dat levert veel stress en werkdruk op", aldus Van Gelderen. "Ze werken zich al een slag in de rondte." De politieleiding overtreedt hiermee volgens de advocaat een bepaling uit de cao. "De bezwarencommissie heeft ons al in het gelijk gesteld. Het is nu wachten tot de leiding reageert. Doen ze dat niet, dan gaan we het aankarten bij de rechter." Tot nu toe is het volgens Van Gelderen 'oorverdovend stil' aan de kant van de leiding.

den dat opvang en integratie in de verdrukking komen en we gedwongen zijn om de kansen op deelneming aan de samenleving een rol te laten spelen bij het toekennen van een legale status”, aldus De Boer. “In die test kijk je of iemand kans maakt in onze westerse samenleving, op de arbeidsmarkt, cultureel. Die kansrijke mensen laat je komen.” Hij voegt eraan toe: “Uitzonderingen zullen er altijd zijn, maar integratiekansen wordt een criterium.”

‘Bom maakt geen onderscheid’

Op sociale media is veel kritiek te horen op zijn voorstel. Ook verantwoordelijk staatssecretaris Dijkhoff ziet niets in deze manier van selecteren. Volgens Dijkhof krijgt iemand een vluchtelingenstatus als hij ergens niet veilig is. “Een bom maakt geen onderscheid tussen hoogopgeleiden en laagopgeleiden.” Daarbij zijn onder vluchtelingen ook kinderen, voor wie het niet mag uitmaken of ze wel of niet “een pappa hebben die iets kan”. Dijkhoff benadrukte dat mensen met een vluchtelingenstatus wel zo gauw mogelijk aan de slag moeten en zo iets bijdragen aan de samenleving hier.

Minister Asscher “betwijfelt ten zeerste” of het idee van De Boer uitvoerbaar zou zijn. We zijn verplicht veiligheid te bieden aan mensen die die nodig hebben, aldus Asscher. “Gevaar is het criterium om een vluchteling toe te laten en dat moeten we niet vermengen met belangen van werkgevers en arbeidsmarkt”.

ANP, VNO-NCW, 19 FEBRUARI 2016

ARBEIDSVORWAARDEN

Meldplicht buitenlandse werknemers?

Er komt misschien een meldplicht voor buitenlandse bedrijven die hun personeel in Nederland willen laten werken. Minister Asscher wil zo schijnconstructies met werknemers vanuit het buitenland tegengaan.

De meldplicht houdt in dat buitenlandse werkgevers onder andere aard, plaats en duur van het werk en de toepassing van socialezekerheidsregelingen vooraf moet doorgeven aan de Inspectie SZW. Het kan bijvoorbeeld betekenen dat de eigenaar van een Belgisch bedrijf dat in Nederland een brug wil bouwen, moet melden welke medewerkers aan de brug werken en hoe lang ze komen werken.

Op overtreding staat een boete van maximaal € 20.250. De Raad van State vindt dit aan de hoge kant, maar de minister houdt vooralsnog vast aan dit maximum.

Detacheringsrichtlijn

De wijzigingen volgen uit het Wetsvoorstel arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Inspectiediensten uit EU-lidstaten gaan ook meer gegevens uitwisselen en het moet gemakkelijker worden om boetes over de grens te innen. Minister Asscher heeft dit wetsvoorstel, dat de werking van de Europese detacheringsrichtlijn moet verbeteren, ingediend bij de Tweede Kamer. De detacheringsrichtlijn is in Nederland geïmplementeerd met de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga). Kleine bedrijven worden uitgezonderd van de meldingsplicht. De verplichting gaat in zodra een nieuw ICT-systeem klaar is dat de meldingen moet registreren. Dit systeem moet ervoor zorgen dat de administratieve lasten voor bedrijven laag zijn.

'Oneerlijk'

Met de huidige detacheringsrichtlijn kunnen werknemers uit een ander EU-land onder het mom van "het verlenen van een dienst" langere tijd tegen een lager loon aangesteld kunnen worden dan werknemers in het land zelf. Asscher wil daar al langer van af. Hij noemt het oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Vakbonden duiden dit fenomeen soms ook wel aan als 'sociale dumping'. Asscher vindt dat overal in de EU gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek moet worden betaald. "Het kabinet is voorstander van het vrije verkeer van werknemers. Dat moet dan wel hand in hand gaan met een betere bescherming van werknemers."

KAMERSTUKKEN SZW, 12 FEBRUARI 2016

niewsbrief voor OR en HK: beleidsmedewerkers SZ

Ruim tweederde werkgevers betaalt mee aan scholing

Bijna 70 procent van de werkgevers betaalt mee aan een opleiding of training die een werknemer wil volgen. Toch denkt bijna de helft niet dat opleiden nodig is om inzetbaar te blijven. Dit blijkt uit de nieuwste opleidingsmonitor van onderzoeksbureau NIDAP en opleidingsvergelijkingsite Springest.

Werkgevers in de financiële sector trekken bijna altijd de portemonnaie als een werknemer een opleiding wil volgen. Daar is de onzekerheid over de eigen inzetbaarheid dan ook het grootst, net als in de zorg en ICT/media. Werknemers in de bouw, het transport en de handel/horeca hebben daar nu het meeste vertrouwen in. Opmerkelijk: bijna de helft (40%) van alle werknemers denkt dat hij en zij ook zonder scholing over 5 jaar nog wel inzetbaar is.

Nodig voor het werk

Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek CBS zijn het vooral mensen van rond de dertig jaar die een cursus volgen. Dat is dan vaak nodig voor hun eerste baan. Wie eenmaal een vaste baan heeft, gaat veel minder vaak terug naar de schoolbanken. Minder dan een op elke drie opleidingen is gericht op betere kansen op de arbeidsmarkt, eventueel ook in een ander vakgebied. Zo bleek begin februari uit het GedragsOnderzoek (AGO) van Intelligence Group.

Digitaal leren populair

Digitaal leren rukt verder op. Uit het onderzoek blijkt dat maar een kwart van de professionals helemaal geen e-learning wil. De combinatie van klassikaal onderwijs en e-learning heeft bij zes van de tien werknemers de voorkeur. 10 Procent van de professionals wil uitsluitend digitaal leren.

PERSBERICHT NIDAP, CBS, IG, FEBRUARI 2016

'Keurmerk uitzendbureaus onvoldoende'

De FNV en CNV hebben zich teruggetrokken uit het keurmerk voor uitzendbureaus van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Ze vinden dat teveel teveel malafide uitzendbureaus het stempel toch krijgen.

Steen des aanstoets zijn nieuwe vormen van dienstverlening, door de bonden aangeduid als 'constructies' bedoeld om de uitzend-cao en andere arbeidswetgeving te ontduiken. Een zo'n constructie is zzp-bemiddeling, waarbij bedrijven uitzendkrachten goedkoop als zelfstandigen aan het werk zetten. CNV Vakmensen ziet dat zelfs in fabrieken gebeuren. Ook zouden er uitzendbureaus zijn die met het keurmerk op de deur via de constructie 'contracting' de uitzend-cao ontduiken.

Onzekerheid

"Werknemers zijn hiervan de dupe; zij worden onderbetaald en verkeren steeds vaker in steeds grotere onzekerheid. Wij gaan de opdrachtgevers die schimmige uitzendbureaus inhuren de komende tijd nóg sterker op hun verantwoordelijkheid wijzen", verklaart voorzitter Fortuyn van CNV Vakmensen. Volgens CNV Vakmensen krijgen sinds 2014 steeds meer uitzendbureaus die de uitzend-cao ontduiken toch het SNA-keurmerk.

nieuwsbrieven voor OK en FUK, betaaldsmedewerkers SZ

De bonden hebben nog geprobeerd om de voorwaarden voor het keurmerk aan te passen, maar dit is niet gelukt. Ze vinden het daarom niet correct om nog langer in het bestuur van de SNA zitting te nemen. FNV en CNV willen opdrachtgevers die schimmige uitzendbureaus inhuren voortaan meer op eigen houtje op hun verantwoordelijkheid wijzen.

Verbeteringen

In 2015 is het keurmerk volgens het ministerie van SZW aanzienlijk verbeterd. Een verbeterpakket met 28 maatregelen tegen onder andere schijnconstructies, witwassen en belastingontduiking is doorgevoerd. Volgens het ministerie is de kwaliteit van de keuringen hierdoor verbeterd, de onafhankelijkheid van de keuringen vergroot en de informatie-uitwisseling tussen publieke en private partijen verbeterd. Wel gaf SZW afgelopen zomer aan dat de effecten van die verbeteringen nog niet altijd zichtbaar waren.

SNA betreurt het dat FNV en CNV de laatste stappen niet meer willen afwachten. Ook de werkgeversverenigingen en brancheverenigingen van uitzendbureaus betreuren de stap van de bonden.

Sinds enkele jaren werken overheid en uitzendsector vaak samen tegen malafide bureaus. Er is voor ruim honderd miljoen euro aan sancties opgelegd. Verder kunnen leidinggevenden van malafide bureaus een bestuursverbod van de rechter krijgen, zodat zij hun frauduleuze praktijken niet met een nieuwe onderneming kunnen vervolgen. Minister Asscher wil daarnaast inspectiegegevens openbaar maken om werknemers en ondernemers te waarschuwen voor foute uitzendbureaus. Ook zijn de controles op malafide praktijken verscherpt.

ANP, CNV VAKMENSEN, RIJKSOVERHEID, 15 FEBRUARI 2016

Proeftuinen voor reparatie WW

Salarisadministrateur Raet gaat in drie sectoren met grote cao's 'proeftuinen' opzetten voor de reparatie van de opbouw en duur van de WW. De Stichting van de Arbeid heeft dit bekend gemaakt.

Wie vanaf 1 januari voor het eerst in de WW komt, kan de uitkering hoogstens 2 jaar krijgen. Werkgevers en werknemers zijn het eens geworden over een manier om dat te 'repareren'. In veel cao's zijn hierover afspraken gemaakt. Met een nieuwe bovenwettelijke uitkering willen de sociale partners voorkomen dat werknemers die werkloos worden in de bijstand komen na twee jaar WW. Werknemers betalen hiervoor een premie van 0,2 procent van de premieplichtige loonsom (gemiddeld ongeveer 70 euro per jaar). Raet zal de praktische uitwerking van de afspraken komende maanden uitvoeren in opdracht van de sociale partners.

Algemeen verbindend

Het kabinet faciliteert de WW-reparatie. Het UWV gaat gegevens van WW'ers verstrekken aan de landelijke instantie (nu: Raet) die de regeling gaat uitvoeren. Minister Asscher heeft al toegezegd cao-afspraken over de bovenwettelijke WW na twee jaar algemeen verbindend te verklaren. Deze afspraken zouden dan gelden voor 6 miljoen werknemers, ruim tweederde van de beroepsbevolking. Bedrijven die niet onder een cao vallen, kunnen de reparatie opnemen in een bedrijfsregeling.

Sociaal akkoord

In het sociaal akkoord van 2013 is afgesproken dat de WW stapsgewijs wordt ingekort naar hoogstens 24 maanden in 2019. Werknemers houden recht op een maand WW voor de eerste tien jaar arbeidsverleden. Is het arbeidsverleden langer, dan krijgen de WW'ers voor elk jaar arbeidsverleden daarboven nog maar een halve maand WW. Arbeidsverleden opgebouwd vóór 2016 wordt gerespecteerd. Maar als dat arbeidsverleden op 1 januari 2016 langer is dan 24 jaar, dan wordt de eventuele WW-uitkering tussen 2016 en 2019 geleidelijk afgebouwd naar het nieuwe maximum van 24 maanden.

CNV, FNV, SER, 18 FEBRUARI 2016

Structureel overwerk betekent achteruit werken

Autofabrikanten die werknemers structureel laten overwerken, in plaats van de capaciteit uit te breiden, moeten veel vaker auto's terugroepen wegens fabrieksfouten. Dat blijkt uit onderzoek aan de Kelley School of Business van de Universiteit van Indiana.

De onderzoekers bekeken vijf van de tien grootste terughaalacties uit de Amerikaanse auto-industrie. Producenten die alleen vertrouwden op overwerk en extra ploegendiensten om hun doelen te halen, zagen het aantal auto's dat wegens fabrieksfouten moest worden teruggehaald verdriedubbelen. Terughaalacties hebben de Amerikaanse auto-industrie in de laatste zeven jaar 167 miljoen dollar gekost.

Grotere foutenkans

Het is niet alleen het overwerk dat tot dure fouten leidt. Veel autofabrikanten maken één type auto tegelijk. Maar binnen die lijn zijn er wel allerlei opties die worden toegevoegd aan sommige modellen. Hierdoor moeten werknemers vaak veel verschillende handelingen en taken uitvoeren. Dat vergroot de kans op fouten. Ook wordt het zo moeilijker voor kwaliteitscontroleurs om die fouten tijdig te signaleren. Bij een terugroepactie gaat het al snel om duizenden voertuigen tegelijk. De onderzoekers gaan uit van gemiddeld 200 dollar per auto.