

Datum: 14 maart 2015

Auteur: Jolanda Dekker, secretaris Bedrijfscommissie voor de Overheid

Onderwerp: bevoegdheid ondernemingsraad

Inleiding

Per 01 januari 2016 is de Wet aanpassing arbeidsduur gewijzigd, waardoor de werknemer meer mogelijkheden heeft om zijn werkzaamheden op flexibele wijze te verrichten (nu: Wet flexibel werken). Ook heeft de Eerste Kamer recent de Wet Huis voor Klokkenluiders aanvaard. Deze wet zal per 01 juli 2016 in werking treden.

Beide regelingen zijn van belang voor de ondernemingsraad. In het navolgende wordt dit uitgelegd.

Overzicht

Tot 01 januari 2016 kon de werknemer alleen een verzoek tot aanpassing van het aantal arbeidsuren (arbeidsduur) bij zijn werkgever indienen. Vanaf genoemde datum kan de werknemer ook verzoeken om wijziging van zijn arbeidsplaats en/of werktijd, waardoor het mogelijk is dat hij zijn arbeid verricht op andere locaties dan bij zijn werkgever en op voor hem gunstige tijden. De werkgever mag een ingediend verzoek alleen afwijzen indien hij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft. De wet biedt verder de mogelijkheid om in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling te treffen over de vermeerdering van de arbeidsduur of de aanpassing van de arbeidsplaats of de werktijd, zie artikel 2, lid 15, Wet flexibel werken.

De aanvaarding van de Wet Huis voor Klokkenluiders heeft tot gevolg dat de werkgever die ten minste 50 personen in dienst heeft, verplicht is om een interne procedure vast te stellen voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand in zijn organisatie. Het vaststellen van zo'n regeling is instemmingsplichtig op grond van artikel 27, eerste lid, onder j van de Wet op de ondernemingsraden.

Bespreking

De werkgever die een afwijkende regeling wil treffen als bedoeld in de Wet flexibel werken moet daarover overeenstemming bereiken met zijn ondernemingsraad. De ondernemingsraad ontleent zijn bevoegdheid om samen met de werkgever een (afwijkende) regeling te treffen aan deze wet: indien de overeenstemming niet tot stand komt, kan geen afwijkende regeling worden getroffen en geldt het regime van de Wet flexibel werken onverkort.

Bij het vaststellen van de interne procedureregeling op grond van de Wet Huis voor Klokkenluiders ontleent de ondernemingsraad zijn bevoegdheid aan de Wet op de ondernemingsraden. Indien de ondernemingsraad niet instemt met het besluit van de ondernemer tot vaststelling van de interne procedureregeling dan kan de ondernemer alsnog de rechter vragen om toestemming voor het nemen van zijn besluit (artikel 27, vierde lid, WOR). De rechter toetst dan of de ondernemingsraad in redelijkheid zijn instemming heeft kunnen onthouden, en zo ja, of het voorgenomen besluit wordt gevegd door zwaarwegende redenen van bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale aard. De rechter kan de ondernemer alsnog toestemming geven voor het nemen van het besluit, maar kan deze ook weigeren.

Omdat de ondernemingsraad zijn bevoegdheden in de hiervoor beschreven situaties ontleent aan verschillende wettelijke regelingen, zijn de gevolgen bij het ontbreken van overeenstemming tussen de werkgever/ondernemer en de ondernemingsraad verschillend.

Meer weten?

Wilt u meer weten over dit onderwerp? Neem dan contact op met Jolanda Dekker, telefoonnummer 06 -23 27 03 04 en/of e-mailadres j.dekker@caop.nl