

➤ De rol van de ondernemingsraad bij de Wet arbeidsmarkt in balans ◀

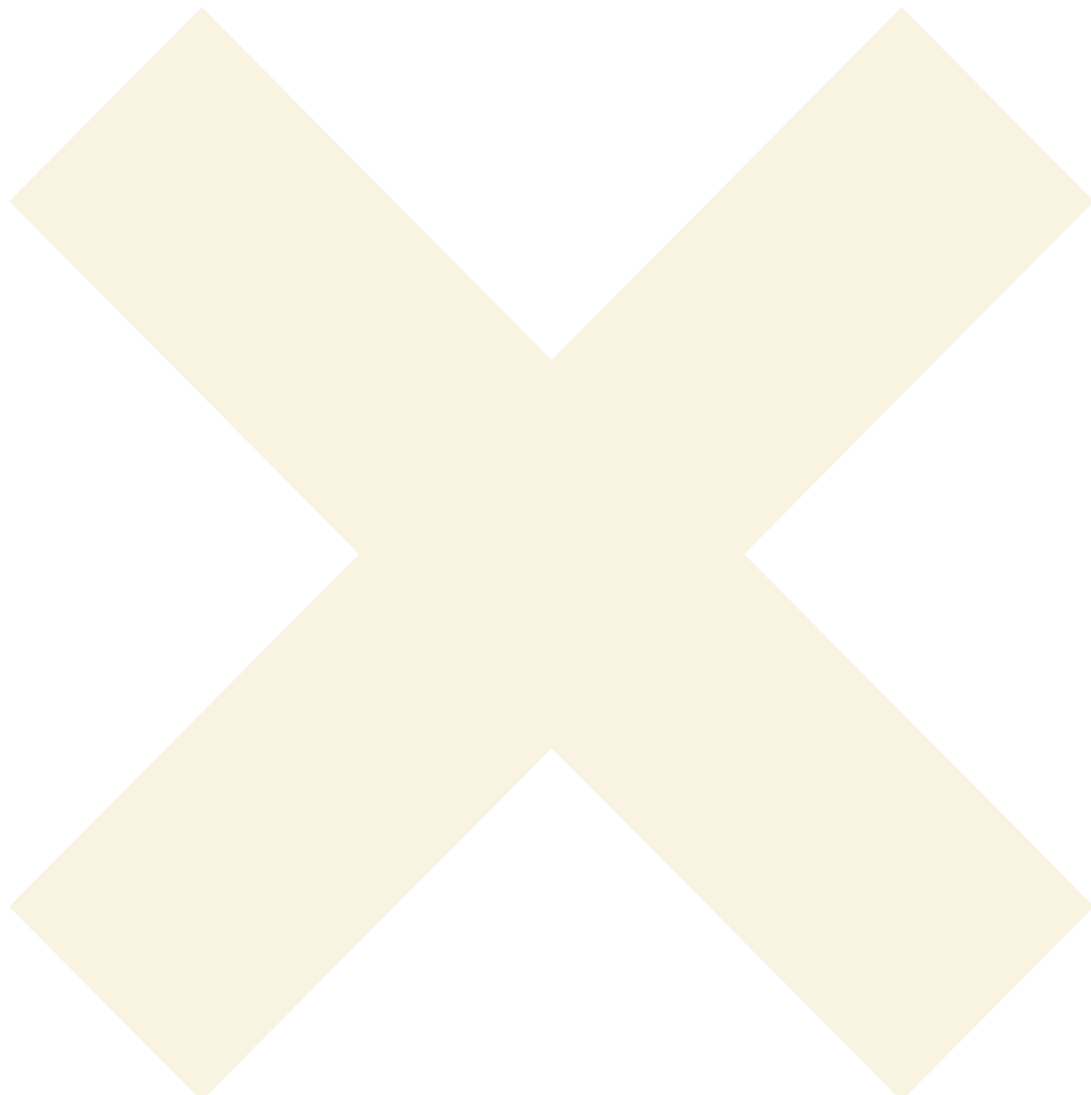
Wat moet u als lid van de ondernemingsraad weten over de WAB?

Auteurs: Annejet Balm

30 mei 2022

> INHOUD

1	Inleiding	3
2	Wat verandert er door de inwerkingtreding van de wet arbeidsmarkt in balans?	3
	1. Ontslag wordt weer iets makkelijker	3
	2. Transitievergoeding vanaf aanvang dienstverband maar versoberd	3
	3. Ketenregeling wordt weer verruimd.....	3
	4. Payrolling aan banden	4
	5.Oroepovereenkomsten minder flexibel	4
	6. Premieverhoging ww, zw en wga	4
3	Waarom is de WAB voor de ondernemingsraad relevant?	5
4	Praktijkvoorbeelden van de rol van de ondernemingsraad	5
	4.1 Wijziging uitvoering functie instemmingsplichtig	5
	4.2 Rol van de or bij een afvloeiingsregeling	5
	4.3 De ondernemingsraad mocht het nieuwe rooster bij de rechter aanvechten	6
5	Tips voor de ondernemingsraad.....	7
6	Afronding.....	9



➤ 1 INLEIDING

Als lid van de ondernemingsraad bent u bij uitstek in staat op invloed uit te oefenen op het beleid en de besluitvorming binnen uw onderneming. Hiertoe heeft de ondernemingsraad adviesrecht,

instemmingsrecht, initiatiefrecht en natuurlijk ook het recht op informatie. De ondernemingsraad dient in principe alle informatie te ontvangen die nodig is om zijn taken uit te oefenen.

➤ 2 WAT VERANDERT ER DOOR DE INWERKINGTREDING VAN DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS?

Op 1 juli 2015 trad de Wet werk en zekerheid in werking ("WWZ"). Deze wet beoogde ontslag eenvoudiger te maken en flexibele arbeid te ontmoedigen. Omdat het gewenste effect van deze wet uitbleef, heeft de overheid getracht een en ander te repareren. Op 1 januari 2020 is daarom de Wet arbeidsmarkt in balans ("WAB") in werking getreden. Door deze nieuwe wet zou het voor werkgevers aantrekkelijker moeten maken om werknemers in vaste dienst te nemen: het klassieke onderscheid tussen vast en flex zou door deze wet kleiner moeten worden. Met de inwerkingtreding van de WAB is het volgende gewijzigd:

1. Ontslag wordt weer iets makkelijker

Er is een cumulatiegrond toegevoegd aan de redelijke gronden voor ontslag. Ontslag is daardoor ook mogelijk als er niet sprake is van één voldragen ontslaggrond maar van een samenloop van omstandigheden, zoals disfunctioneren tezamen met een

verstoorde arbeidsrelatie. De rechter kan in dat geval ter compensatie een extra vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding toekennen aan de werknemer.

2. Transitievergoeding vanaf aanvang dienstverband maar versoerd

Met de inwerkingtreding van de WAB wordt de transitievergoeding niet pas vanaf 24 maanden maar meteen vanaf dag 1 van de arbeidsovereenkomst verschuldigd. Dit geldt ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die door de werkgever niet worden verlengd. De hogere transitievergoeding voor werknemers wiens dienstverband 10 jaar heeft geduurd en voor vijftigplussers is echter komen te vervallen.

3. Ketenregeling wordt weer verruimd

De wijziging van de ketenregeling door de WWZ is teruggedraaid: het is nu weer mogelijk om maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeen te komen in een periode van maximaal 36 maanden.

4. Payrolling aan banden

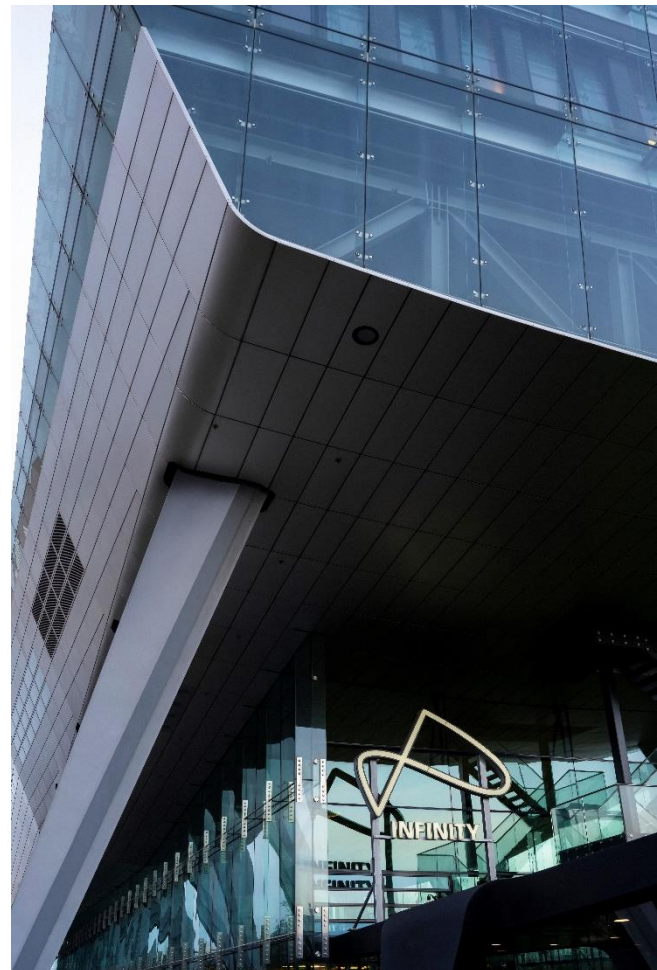
Sinds 1 januari jl. staat er een aparte definitie van de payrollovereenkomst in de wet. Payrollbedrijven worden verplicht om de payrollwerknemers die zij ter beschikking stellen zowel de primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden zoals die ook bij de opdrachtgever van toepassing zijn. Het flexibele regime dat op uitzendkrachten van toepassing is, geldt bovendien niet langer voor payrollwerknemers.

5. Oproepovereenkomsten minder flexibel

In het geval de omvang van de arbeid niet (of niet eenduidig) is vastgelegd, is de werkgever verplicht de werknemer minstens vier dagen van tevoren op te roepen anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. Wanneer de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken, heeft de werknemer desondanks recht op loonbetaling over de periode waarvoor hij is opgeroepen. Bij cao kan een kortere termijn dan vier dagen worden afgesproken. Daarnaast hebben oproepkrachten die 12 maanden of langer in dienst zijn recht op een aanbod voor een vaste arbeidsduur op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren over het voorafgaande jaar.

6. Premieverhoging ww, zw en wga

De sectorale differentiatie in de WW-premiestelling is vervangen door differentiatie naar aard van de arbeidsovereenkomst. Dit houdt in dat de sectorindeling niet meer relevant is voor de WW-premiestelling en dat voortaan twee WW-premies worden ingevoerd: een lage premie voor vaste contracten en een hoge premie voor flexibele arbeidsovereenkomsten.



➤ 3 WAAROM IS DE WAB VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD RELEVANT?

De ondernemingsraad heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden ("WOR") advies- of instemmingsrecht als het gaat – onder meer – om:

- Het aanstellings- en ontslagbeleid
- Het groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten
- Organisatiewijzigingen zoals beëindiging, uitbreiding of inkrimping van de werkzaamheden van de onderneming
- Reorganisatie en (in sommige gevallen) het sociaal plan
- Andere belangrijke wijzigingen in de onderneming

➤ 4 PRAKTIJKVOORBEELDEN VAN DE ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

4.1 Wijziging uitvoering functie instemmingsplichtig

Het besluit van een gevangenis in Amsterdam om de functie van dienstcoördinator niet meer te laten rouleren onder de betrokken medewerkers, maar om deze functie toe te wijzen aan een vast team, was volgens de kantonrechter instemmingsplichtig. De strekking van het besluit was namelijk om de in beginsel over alle collega's roulerende taak van dienstcoördinator exclusief toe te wijzen aan een deel van die collega's, namelijk aan diegenen die permanent in die functie benoemd zouden worden. Dit besluit schiep

daarmee nieuwe verhoudingen tussen die collega's en met name tussen beide functies. Dit betrof derhalve een regeling op het gebied van aanstellings-, ontslag of bevorderingsbeleid beschouwd te worden en had aan de OR voorgelegd moeten worden.

Onderneming had advies OR moeten afwachten met betrekking tot het inhuren van operators Een terminalbedrijf in de haven van Rotterdam was voornemens om 100 tot 120 terminaloperators via detachering in te huren. Het totale bestand van gedetacheerden zou daarmee op 200 komen. Onder meer omdat de ondernemingsraad bezwaar had tegen in het inhuren van terminaloperators op basis van een nul-urencontract – aangezien dit de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de bestaande werknemers zou ondermijnen – heeft de OR voorwaarden gesteld waaronder de onderneming dit besluit zou mogen uitvoeren. De onderneming heeft echter het uiteindelijke advies echter niet af willen wachten. De Ondernemingskamer heeft daarom de uitvoering van het besluit verboden.

4.2 Rol van de or bij een afvloeiingsregeling

In het kader van een adviesaanvraag omtrent een voorgenomen reorganisatie bij een fabriek die interieurproducten voor vliegtuigen ontwikkelt, is de OR medegedeeld dat de boventallige werknemers een vergoeding op basis van de kantonrechttersformule zouden krijgen. De OR heeft daarop laten weten positief

advies te zullen geven indien een sociaal plan zou worden overeengekomen met de vakbonden. De onderhandelingen met de vakbonden mislukten echter waarop de ondernemer de OR heeft laten weten dat de werknemers een ontslagvergoeding op basis van de transitievergoeding x 1,25 zouden krijgen. De OR heeft daarom negatief geadviseerd.

De Ondernemingskamer heeft in deze kwestie geoordeeld dat de ondernemer gedurende het medezeggenschapstraject in de voorbereiding op reorganisatie geen consistente mededelingen heeft gedaan over de door hem te treffen maatregelen met het oog op de personele gevolgen van het besluit. Het feit dat de ondernemer in de onderhandelingen met de vakbonden over een sociaal plan noch na het mislukken van die onderhandelingen bereid is gebleken een regeling te treffen die materieel gelijkwaardig is aan de eerder toegezonden regeling, impliceert dat de OR gedurende het adviestraject op het verkeerde been is gezet. De ondernemer had volgens de Ondernemingskamer moeten toelichten waarom zij zich niet (langer) geroepen voelde aan de desbetreffende werknemers een regeling aan te bieden die (materieel) overeenstemt met de regeling zoals eerder aan de OR was voorgespiegeld.

4.3 De ondernemingsraad mocht het nieuwe rooster bij de rechter aanvechten

Op grond van de Arbeidstijdenwet mogen werknemers in elke periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uur per week werken. De OR van de gemeente Haarlemmermeer heeft geweigerd om in te stemmen met een rooster dat er toe leidde dat de werknemers gemiddeld 54 uur per week zouden moeten werken.

De OR heeft daarop een kort geding aanhangig gemaakt en gevorderd dat er per onmiddellijke ingang een rooster zou worden ingevoerd op basis van een 48-urige werkweek. Het rooster met een 54-urige werkweek was immers in strijd met het geldende recht. De ondernemer voerde evenwel aan dat de OR geen belang had bij deze vordering omdat er op dat moment al een akkoord zou zijn met vakbonden over een nieuwe regeling van de arbeidstijden van de werknemers. Dit betoog faalde. De OR heeft op grond van art. 28 WOR onder meer tot taak te zorgen voor de naleving van arbeids- en rusttijden en was derhalve bevoegd om zich tot de rechter te wenden.

➤ 5 TIPS VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD

1. Zet het aanstellingsbeleid op de medezeggenschapsagenda

Door de WAB is het soort arbeidsovereenkomst dat uw onderneming aanbiedt alsmede de duur daarvan, relevanter geworden. Vanwege de hogere premies voor tijdelijke contracten gaan bijvoorbeeld de kosten voor de organisatie omhoog. Daarnaast heeft de werknemer sinds 1 januari jl. ook bij een arbeidsovereenkomst van korte duur recht heeft op een transitievergoeding als de overeenkomst door de werkgever niet wordt verlengd; dus niet pas na 3 jaar. Vanwege de daarmee gemoeide kosten en administratie, zou dit eveneens een reden kunnen zijn om minder gebruik te maken van tijdelijke krachten dan voor de inwerkingtreding van de WAB.

De gewijzigde ketenregeling kan daarentegen weer meer flexibiliteit bieden aangezien er weer 3 in plaats van 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten mogen worden aangegaan in 3 jaar.

2. Geef advies bij het groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten

Door de gewijzigde regels voor oproepovereenkomsten en payrolling kan de OR een nuttige rol vervullen bij het op grote schaal inhuren van arbeidskrachten.

Het inzetten van flexibele arbeidskrachten wordt immers duurder en er gelden nieuwe verplichtingen. Het kan daarom de moeite lonen om in een convenant met de ondernemer hierover afspraken te maken, bijvoorbeeld over het aantal arbeidskrachten dat valt onder de noemer "groepsgewijs" inlenen.

3. Maak gebruik van het wettelijke initiatiefrecht

De OR kan in het kader van de WAB ook zelf het initiatief nemen en voorstellen doen tot aanpassing van het aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid maar ook wat betreft het opvangen van de sociale en personele gevolgen van bijvoorbeeld een reorganisatie. Het komt regelmatig voor dat er beleid wordt afgesproken over het minimale of maximale aantal arbeidsovereenkomsten dat voor bepaalde tijd wordt aangegaan.

4. Vraag informatie

De ondernemingsraad heeft recht op alle informatie die hij nodig heeft om zijn medezeggenschapstaak goed uit te kunnen oefenen. De OR zou derhalve om stukken en toelichting kunnen verzoeken over de WAB gerelateerde onderwerpen. Op die wijze kunt u dus al deze kwesties namens uw achterban inventariseren.

5. DE OR KAN ZICH BIJ LATEN STAAN DOOR EEN EXTERNE DESKUNDIGE

Op grond van de WOR is de ondernemingsraad bevoegd om zich te laten adviseren. Bijvoorbeeld door een organisatiedeskundige, een advocaat of een pensioenadviseur. Maak hier waar nodig gebruik van. Uit de WOR volgt namelijk ook “de kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de ondernemingsraad” ten laste van de onderneming komen.



> 6 AFRONDING

Deze whitepaper is geschreven door mr. Annejet Balm. Balm is partner bij Lexence Advocaten & Notarissen N.V. en gespecialiseerd in het arbeidsrecht en ontslagrecht. adviseert op alle belangrijke gebieden van het arbeidsrecht, waaronder het individueel en collectief ontslagrecht, reorganisaties, medezeggenschap en overgang van onderneming. Zij is gespecialiseerd in arbeidsongeschiktheid, uitzend- en detachingsconstructies alsmede privacy op de werkvloer.

Hebt u vragen over Wet arbeidsmarkt in balans? Neem gerust contact op met:

Annejet Balm

Advocaat, Partner



M: +31 20 5736 829

E: a.balm@lexence.com



Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736
E: info@lexence.com