

OR en het nieuwe werken

Het nieuwe werken (HNW) is in opkomst. Organisaties worden op een bepaalde manier ingericht, zodat werknemers tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken. Voordat HNW definitief wordt ingevoerd, zal echter eerst het een en ander op zowel organisatorisch als sociaal vlak geregeld moeten worden. De ondernemingsraad (OR) is hier nauw bij betrokken.

Bij HNW wordt afstand genomen van een vast 'oud' arbeidspatroon, waarbij werknemers naar een centrale vestiging gaan om 'van 9 tot 5' te werken. HNW kenmerkt zich door vormen van 'plaats- en tijdongebonden werken' en kan dus verschillende vormen aannemen. Een bedrijf kan bijvoorbeeld werknemers vaker thuis laten werken, omdat dit gunstig is voor de productiviteit of om kantoorruimte te besparen. De ondernemer kan er ook voor kiezen om werknemers op pad te sturen, zodat klanten ter plekke worden bediend. Andere ondernemers richten de onderneming zo in dat verschillende werkplekken ontstaan. Ook zijn er ondernemingen waar werknemers helemaal zelf mogen bepalen waar en op welke tijden zij werken.

Verplichten tot HNW

Een eerste vraag die opspeelt bij (de invoering van) HNW is of de werkgever de werknemers hiertoe kan verplichten. Op basis van het instructierecht kan de werkgever in principe de werkplek en arbeidstijden van werknemers bepalen. Voor beide aspecten geldt dat op individueel niveau geen toestemming van de werknemer nodig is. De werkgever is daarentegen wel verplicht overleg te hebben met de OR. De OR heeft namelijk bij het invoeren van HNW op bepaalde onderwerpen advies- of instemmingsrecht op grond van artikel 25 en 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Het is dan ook voor de OR van belang dat zij er achter komt wat de visie van de bestuurder is op het nieuwe werken. De OR moet bij de bestuurder nagaan of deze HNW wil invoeren wegens kostenbesparing of dat de ondernemer medewerkers juist meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid wil geven, waardoor er een geheel andere be-

drijfscultuur ontstaat. Door de visie van de bestuurder duidelijk te hebben, kan de OR veel beter inspelen op de te nemen deelbesluiten van de bestuurder in het kader van HNW.

Adviesplichtige besluiten

Wanneer de werkgever ervoor kiest om HNW – al dan niet geleidelijk of in één keer op grote schaal – in te voeren, dan komt mogelijk op grond van artikel 25 lid 1 sub e van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) het adviesrecht van de OR om de hoek kijken. In dit artikel is namelijk bepaald dat de OR door de werkgever in staat moet worden gesteld om advies uit te brengen over een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, of in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming.

De volgende wijzigingen in de organisatie kunnen onder het adviesrecht van artikel 25 WOR vallen:

- Als gevolg van de invoering van HNW kan het voorkomen dat personeel en/of bepaalde werkzaamheden moeten worden verplaatst, aangezien bij de invoering van HNW vaak vanuit één centrale locatie wordt gewerkt (art. 25 lid 1 sub f WOR).
- Investerings die de ondernemer doet om – bijvoorbeeld – thuiswerkplekken beschikbaar te maken. Dit geldt ook voor de aanschaf van laptops (ICT-voorzieningen) of faciliteiten die vergaderingen op afstand mogelijk maken (art. 25 lid 1 sub h en sub k WOR).
- De ondernemer heeft misschien niet voldoende middelen om HNW te financieren. Dit kan betekenen dat de ondernemer geld moet lenen bij een bank (art. 25 lid 1 sub j WOR).
- Vanuit de onderneming kan de behoefte bestaan om deskundigen op het gebied van HNW in te schakelen in het kader van een adviesopdracht buiten de onderneming. Op basis van artikel 13 en 14a van de Arbeidswet, dient de werknemer bij HNW namelijk toegang te hebben tot deskundigen. Deze kan zich uitlaten over uiteenlopende zaken, waaronder organisatiekunde, arbeidsvoorwaarden en communicatie binnen de onderneming. Of de deskundige ook mag eisen dat hij toegang verkrijgt tot de thuiswerkplek van de werknemer, is weer een ander punt. Hierover kunnen door de bestuurder en de OR – in goed onderling overleg – schriftelijke afspraken gemaakt worden. Er zal dan een afweging moeten worden gemaakt tussen het

tip

BEWEEGREDELEN

Voordat de ondernemer een adviesaanvraag indient, is het verstandig dat de OR voorafgaand overleg heeft gepleegd met de ondernemer over wat zijn beweegredenen zijn om tot invoering van HNW over te gaan. Op deze wijze kan de OR goed inspelen op de hoofdlijnen van HNW. Daarbij is het ook van belang dat de OR aandacht vraagt voor een open en regelmatige communicatie met de medewerkers

recht op privacy van de werknemer en de zorgplicht van de werkgever. Overigens richt het toezicht door de werkgever op de thuiswerker zich slechts op de inrichting van de werkplek (art. 25 lid 1 sub n WOR).

Instemmingsplichtige besluiten

Naast de besluiten waarbij de OR adviesrecht heeft, heeft de OR bij een aantal onderwerpen ook instemmingsrecht. Het gaat om besluiten tot het invoeren, wijzigen of intrekken van een regeling, die zijn opgenomen in artikel 27 lid 1 van de WOR. Deze besluiten zijn van algemene strekking, die bij herhaling kunnen worden toegepast op (groepen) werknemers. Het betreft dus geen besluiten ten aanzien van individuele werknemers. De volgende wijzigingen als gevolg van de invoering van HNW binnen de onderneming, kunnen instemmingsplichtig zijn:

- Een werktijdenregeling waarin wordt bepaald op welke tijdstippen er wordt gewerkt. Inherent aan het HNW is dat werknemers meer vrijheid krijgen om zelf te bepalen op welke tijden zij willen werken (art. 27 lid 1 sub b WOR).
- Van personeel wordt verwacht dat zij meer eigen verantwoordelijkheid nemen. Dit betekent dat het personeel op een andere manier wordt aangestuurd. Een dergelijke wijziging kan zich vertalen in een in te voeren of aan te passen bonusregeling. Het gaat hier overigens om de manier waarop beloningen berekend en functies gewaardeerd worden. Daarnaast kan dit betekenen dat – mogelijk – in het beoordelingssysteem dat de ondernemer hanteert, andere competenties moeten worden opgenomen en zodoende het beoordelingssysteem moet worden aangepast (art. 27 lid 1 sub g WOR).
- HNW kan gepaard gaan met het aanpassen van de kantoorruimten. Zo kunnen er open werkplekken, flexplekken, maar ook overlegplekken of stilteplekken gerealiseerd worden. Vanzelfsprekend komen er dan arbo-aspecten om de hoek kijken, bijvoorbeeld aanpassing of invoering van een thuiswerkregeling. Kortom, wellicht zal een aanpassing in de arbeidsomstandigheden moeten plaatsvinden (art. 27 lid 1 sub d WOR).
- Bij het HNW zullen werknemers minder vaak op kantoor aanwezig om werkoverleg te plegen. Onder werkoverleg wordt het regelmatig overleg tussen (een groep) werknemers die gezamenlijk een taak uitvoeren en hun leidinggevende verstaan. Dit betekent dat duidelijke afspraken gemaakt moeten worden over wanneer, hoe vaak en met wie wordt overlegd. De OR heeft naast het instemmingsrecht ook de taak om het werkoverleg zoveel mogelijk te bevorderen (art. 27 lid 1 sub i WOR).

Weigert de OR instemming, dan kan de ondernemer, na bemiddeling door de bedrijfscommissie, toestemming vragen aan de kantonrechter. Toestemming wordt slechts verleend, indien de instemmingsweigering onredelijk is of het besluit noodzakelijk is vanwege bijvoorbeeld bedrijfssociale redenen. Instemmingsweigering

tip

DUIDELIJKE AFSPRAKEN

Voor de OR is het van belang duidelijke afspraken met de bestuurder van de onderneming te maken over het moment van betrokkenheid van de OR. Afspraken kunnen worden gemaakt over de manier waarop de OR wordt betrokken, bij welke onderwerpen hij betrokken wordt en over welke informatie – en wanneer deze (tussentijds) – wordt verstrekt aan de OR. Tot slot kunnen afspraken worden gemaakt over de wijze waarop moet worden omgegaan met eventuele planwijziging. De gemaakte afspraken kunnen worden vastgelegd in de notulen.

van de OR kan het voor de ondernemer lastig maken om bepaalde aspecten van HNW naar eigen voorkeur in te richten.

HNW versus medezeggenschap

HNW kan – op bepaalde onderwerpen – ook op gespannen voet staan met het medezeggenschapsrecht van de OR. In de eerste plaats geldt dat voor het praktisch functioneren van de OR. Het kan bijvoorbeeld lastiger worden om vergaderingen uit te schrijven. Daarnaast wordt het voor de OR wellicht lastig om de achterban te raadplegen, aangezien minder werknemers (tegelijktijdig) op kantoor aanwezig zijn. Een bijkomend probleem kan zijn dat er een gebrek aan kandidaten ontstaat. Het is nu al zo dat veel ondernemingsraden kampen met een gebrek aan kandidaten.

Conclusie

Het medezeggenschapsrecht kan bij (de invoering) van HNW de beleidsvrijheid van de bestuurder enigszins beperken. De OR heeft – op basis van de WOR – adviesrecht en instemmingsrecht bij diverse onderwerpen die verband houden met (de invoering van) HNW. Bij het adviesrecht is het met name van belang dat de OR zich afvraagt wat de beweegredenen zijn van de bestuurder HNW in te voeren. Vervolgens kan de OR gericht inspelen op de verschillende adviesplichtige besluiten. HNW brengt bovendien organisatorisch veel veranderingen op de werkvloer met zich. Ook hier kan de OR invloed op uitoefenen. ■

mr. M. L. Noordam en **mr. A.M.S. Stoop**, *De Clercq advocaten notarissen*, www.declercq.com

Wet: art. 25, 27 WOR; art. 13, 14a Arbowet

Bron: TK 2011-2012, 25 883, nr. 198 (Bijlage: 'Het Nieuwe Werken' en de arbeidsrechtelijke regelgeving', Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam, 10 maart 2011)

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via www.loonzaken.nl