

## Vragen over de regels?

### Actuele Jurisprudentie en het verhaal erachter

OR Kompas\*

ATIM

1



GROEN of ROOD

OR Kompas\*

ATIM

2

### Casus: Heeft de OR adviesrecht bij het toevoegen van twee managementfuncties?

OR: in onze organisatie 'hangt' onder de bestuurder een directie. En onder die directie is een laag die de managementteams worden genoemd. Binnen één van die managementteams worden twee nieuwe managementfuncties toegevoegd.

Vraag aan de helpdesk: heeft de OR bij deze wijziging adviesrecht?

**GROEN:** Jazeker heeft de OR bij deze wijziging adviesrecht!  
**ROOD:** Nee hoor, de OR heeft geen adviesrecht.



OR Kompas\*

ATIM

3

### Antwoord: Een OR heeft altijd het recht advies uit te brengen

- De OR heeft altijd het recht om (gevraagd of omgevraagd) advies uit te brengen.
- 'Adviesvraagplicht' in plaats van 'adviesrecht'.
- WOR artikel 25? Als door de wijziging ook twee nieuwe afdelingen ontstaan is er zonder twijfel sprake van een wijziging in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming.
- Alleen een belangrijke wijziging valt onder Art. 25.
  - Impact van de wijzigingen voor de organisatie en/of de medewerkers. Vragen die je daarbij kunt stellen zijn:
    - gaat om een groot bedrijfsonderdeel?
    - zijn de wijzigingen belangrijk voor de organisatie als geheel?
    - kunnen de wijzigingen tot grote onrust in de organisatie leiden?

OR Kompas\*

ATIM

4

### Casus: extra uren als er vacatures zijn?

Vraag van een OR-lid aan de helpdesk:

Is er een juridische basis om de OR-uren die nu niet worden ingevuld vanwege drie vacante posities aanvullend te krijgen en te verdelen over huidige OR leden? Wij zijn met de huidige bezetting niet bij machte om alle lopende zaken aandacht te geven en 'af te handelen'. En kunnen we evt. ook een ambtelijk secretaris eisen?

Antwoord?

**GROEN:** Jazeker kun je extra uren krijgen als de OR vacatures heeft.  
**ROOD:** Nee hoor, of er wel of geen vacatures zijn speelt niet mee in de beoordeling hoeveel tijd leden krijgen voor het OR-werk.



OR Kompas\*

ATIM

6

### Antwoord: Vacatures spelen niet mee in de beoordeling hoeveel tijd leden moeten krijgen voor het OR-werk

- Geen harde juridische basis om het af te dwingen
- 'Geest van de WOR': niet onlogisch om de nu niet-gebruikte uren wel toe te bedelen aan de wel aanwezige OR-leden.
  - Bepaalde omvang aan menskracht nodig heeft om de medewerkers in een organisatie goed te vertegenwoordigen.
  - OR-leden moeten benodigde tijd voor hun werk krijgen.

Andere benadering:

- Verantwoordelijkheid instellen OR ligt bij de 'ondernemer'.
- De 'ondernemer' (bestuurder) moet ook faciliteren door de gelegenheid te bieden om trainingen te volgen en/of adviseurs in te schakelen.

OR Kompas\*

ATIM


7

0 sec. 30 sec. 60 sec.

### Casus: Uitgerookt?

Linde werkt bij een bedrijf dat pas een rookverbod heeft ingevoerd. Alleen buiten werktijd en in de pauzes mag nog worden gerookt op een vaste plek. De OR is akkoord gegaan en werknemers zijn geïnformeerd. Tijdens haar werk besluit Linde toch een sigaret op te steken op haar oude rookplek. Er waren daar ook bezoekers van het bedrijfsrestaurant aan het roken en er stond een grote asbak. Ze ontvangt kort daarna een schriftelijke waarschuwing waarin staat dat ze bij een volgende keer op staande voet wordt ontslagen. Ondanks de waarschuwing wordt Linde nog een keer betrapt op roken op het bedrijfssterrein. Linde geeft toe dat ze dit vaker doet. Ze wordt op staande voet ontslagen omdat de werkgever haar niet meer kan vertrouwen.

*Mag de werkgever deze medewerker op staande voet ontslaan?*  
**GREEN:** Ja, de rechter is van oordeel dat het ontslag terecht is.  
**ROOD:** Nee, de rechter is van oordeel dat het ontslag moet worden terug gedraaid.



OR Kompas\* ATIM

9

### Antwoord: De rechter is van oordeel dat het ontslag moet worden teruggedraaid

Casus: Anoniem  
 Oordeel: Rechtbank Gelderland

- Geen dwingende reden voor ontslag op staande voet.
- Niet voldoende duidelijk voor de werknemer dat roken op deze rookplek verboden was (asbak aanwezig, bord met 'verboden te roken' is pas later geplaatst).

Opvallend:

- Ontslag op staande voet kan niet zomaar toegekend worden.
- Voorwaarden moeten extreem duidelijk zijn, want de informatie over het rookverbod en de waarschuwingsbrief waren blijkbaar niet genoeg.

Link: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBGEL:2022:3505>

OR Kompas\* ATIM

10

0 sec. 30 sec. 60 sec.

### Casus: Recht op beter sociaal plan?

De functie van Peter en Anja is komen te vervallen in 2019 en 2020. De werkgever heeft voor heeft de werknemers ontslag aangevraagd. Daarbij is aan Peter en Anja een afvloeiingsvergoeding aangeboden conform het dan geldende Sociaal Plan 2018-2020.

Peter en Anja stellen dat hun ontslag het gevolg is van strategische keuzes die in 2016 zijn gemaakt. Toen is hun functie ook al iets anders geworden. Ze zijn van mening zijn dat ze recht hebben op de regelingen uit het toen geldende Sociaal Plan. De afvloeiingsvergoeding in dat Sociaal Plan was aanzienlijk hoger. De werkgever stelt dat de ontslagaanvraag inderdaad het gevolg is van in 2016 gemaakte strategische keuzes, maar dat toen nog niet duidelijk was dat die keuzes tot het ontslag van Peter en Anja zouden leiden. Dat werd pas helder in 2019 en dus is volgens hem het Sociaal Plan 2018-2020 van toepassing.

*Hoe oordeelt de kantonrechter?*  
**GREEN:** De rechter stelt dat het Sociaal Plan uit 2016 van toepassing is en kent een hogere afvloeiingsvergoeding toe.  
**ROOD:** De rechter stelt dat het Sociaal Plan 2018-2020 van toepassing is.



OR Kompas\* ATIM

12

### Antwoord: Afvloeiingsvergoeding uit Sociaal Plan 2018-2020

Casus: Anoniem  
 Oordeel: Rechtbank Midden-Nederland

- Aannemelijk dat de werkzaamheden van de eisers in 2016 zijn gewijzigd.
- Geen sprake van een ingrijpend gewijzigde functie in de zin van het Sociaal Plan. Blijkt ook uit verklaringen van de eisers zelf (ze konden werkzaamheden ook na de wijziging zowel qua hoeveelheid als qua niveau makkelijk aan).
- Er kan niet worden geconcludeerd dat eisers plaatsingskandidaten zijn geworden in 2016. Ook is niet gebleken is dat eisers in 2016 hebben aangegeven dat zij zichzelf als plaatsingskandidaat beschouwden.
- De vordering van eisers wordt afgewezen: de afvloeiingsvergoeding uit het Sociaal Plan uit 2016 is voor hen niet van toepassing.

Link: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBGEL:2022:3505>

OR Kompas\* ATIM

13

### Bedankt voor de aandacht

Zelf ook dit soort vragen voorleggen aan ATIM Paraat (onze helpdesk)? Dat kan!



Deelnemers van OR Kompas mogen kosteloos drie maanden kennismaken. Stuur een e-mail naar [info@atim.eu](mailto:info@atim.eu) als je gebruik wilt maken van dit aanbod.

OR Kompas\* ATIM

15