

Een mondig werknemer kent zijn rechten Wat zijn die rechten dan?

Els Unger
10 april 2017

Verruiming openingstijden e.d.

Verruiming van openingstijden

heeft gevolgen voor medewerkers:

- op andere tijden werken (meer verspreid)
- met minder mensen meer weer verrichten

Nieuwe bibliotheekvormen, kleine vestigingen of zelfbediening leidt tot steeds meer alleen werken:

- buiten gehoor of zicht van collega's
- eenpersoons bezetting
- bij 'selfservice': medewerker mag niet helpen, maar klanten komen wel met vragen!

Verruiming openingstijden e.d.

Rechten van de OR

- Instemmingsrecht: arbeids- en rusttijdenregeling (art. 27 lid 1 sub b WOR)
- Cao Openbare Bibliotheken 2015-2019: ook PVT heeft instemmingsrecht (art. 65)

Cao, Bijlage C, Kaderregeling werktijden (art. 1)

- vaststelling/wijziging/intrekking werktijdenregeling wordt ter instemming voorgelegd aan OR of PVT
- Regeling bevat tenminste begin- en eindtijden van diensten

Verruiming openingstijden e.d.

Cao, Bijlage C

- Openingstijden voor publiek zijn bepalend
- Alle dagen zijn gewone werkdagen behalve zon- en feestdagen

Art. 34 Cao

- Voor zondag-openstelling is instemming van OR/PVT nodig

Verruiming openingstijden e.d.

Bijlage C: roosters publieksfuncties

- Zoveel mogelijk inroosteren door werknemers zelf
- Werkgever stelt bezettingsbehoefte vast
- Werknemer wordt alleen met diens instemming op zondag ingeroosterd, **tenzij** zondagswerk specifiek opgenomen in arbeidscontract of latere afspraak (kan op verzoek van werknemer worden herzien) → art. 34 Cao
- Werknemer kan tenminste 1 zaterdag per 3 weken worden ingeroosterd

Verruiming openingstijden e.d.

Alleen werken

Volgens Arbocatalogus openbare bibliotheken moet daarvoor **protocol** opgesteld, waarin:

- Wat te doen bij agressie/geweld/ongeval
- Hoe en wanneer alarm slaan
- Afspraken met hulpdiensten
- Bedrijfsnoodplan, inclusief ontruimingsplan

Protocol is regeling op gebied van arbeidsomstandigheden (art. 27 lid 1 sub d WOR)

Verruiming openingstijden e.d.

OR kan voorwaarden stellen aan instemming, bijv.

- Niet alle dagen werken
- Niet 5 avonden werken
- Niet steeds alleen werken

Tips voor OR en PVT

- Welke voorwaarden vindt OR belangrijk?
- Welke van die voorwaarden zijn het belangrijkste?
- Welke wil OR niet prijsgeven en welke zijn wisselgeld?

Rechten medewerkers?

Art. 24 Cao

- Individueel **werktijdschema** (werktijden hoeven niet genoemd in arbeidscontract)
- Vastgesteld na overleg met werknemer
- Met inachtneming van Cao, werktijdenregeling en dienstrooster
- Moet 4 weken tevoren worden bekendgemaakt aan werknemer

Rechten medewerkers?

Individuele werktijden (Cao)

- Max. 36 uur per week, max. 10 uur per dienst (art. 21)
- **Overwerk** kan incidenteel opgedragen tot max. 4 uur per week (art. 23), overwerkvergoeding
- Maar 1^e halfuur telt niet mee als overwerk (Bijlage B)
- Elke week 2 (bij voorkeur) aaneengesloten vrije dagen
- **Pauzes** conform Arbeidstijdenwet: bij > 5,5 uur per dienst 1 x 30 min of 2 x 15 min (art. 26 Cao)

Rechten medewerkers?

Werken op meer locaties (art. 60 Cao)

- Plaats tewerkstelling in arbeidscontract: meerdere vestigingen mogelijk!
- Bij werk op verschillende vestigingen op dezelfde dag recht op vergoeding van reiskosten tussen vestigingen (€ 0,28 per km)
- Bij minimaal 1 km afstand tussen vestigingen en tussenpauze minder dan 3,5 uur
- Vergoeding reiskosten woon-werk: € 0,19 per km (Bijlage J)

Rechten medewerkers?

Wanneer nee zeggen?

Voor wijziging arbeidsvoorwaarden is **instemming** werknemer nodig

Uitzonderingen:

- Collectieve wijziging arbeidsvoorwaarden (regeling art. 27 WOR) kan werknemer binden via **eenzijdig wijzigingsbeding** in arbeidsovereenkomst (bij zwaarwichtig belang werkgever)
- Verplichting tot **goed werknemerschap** kan medewerking vereisen (bij redelijke grond voor wijziging plus redelijkerwijs niet kunnen weigeren)

Wijziging functies

Reorganisatie

wijziging functie kan, mits conform Regeling Sociaal Plan (Bijlage D Cao)

Aanpassing functiehuis/functiebeschrijvingen

Steeds meer **generieke functiebeschrijvingen**

Voordelen?

- Ontslag wegens verval specifieke functie is lastiger
- Meer mogelijkheden voor herplaatsing

Nadelen?

- Taken werknemer zijn gemakkelijker te wijzigen
- Herplaatsing: andere functies zijn eerder passend

Wijziging functies

Herwaardering functies:

Generieke functiebeschrijving kan leiden tot lagere of hogere waardering!

Rol OR:

- Instemmingsrecht bij wijziging functiewaarderings**st**ysteem
- Niet bij wijziging functies zelf
- Wel adviesrecht over reorganisatie omvattend wijziging functies (art. 25 lid 1 sub e WOR)

Wijziging functies

Reorganisatie: functiebeschrijving wijzigt niet, maar medewerker komt “*in algemene dienst*” (d.w.z. inzetbaar in alle vestigingen). Mag dat?

Bijlage D Cao:

- Uitgangspunt: zoveel mogelijk ‘mens volgt functie’
- Als functie vervalt of wijzigt wordt werknemer herplaatsingskandidaat
- Werknemer moet meewerken aan veranderingen en zich flexibel opstellen

Gronden voor ontslag

Bij niet meewerken aan:

- Wijziging werktijden of functie-inhoud
Verwijtbaar handelen of verstoorde arbeidsrelatie?

Bij niet (kunnen) voldoen aan:

- Gewijzigde competenties
Disfunctioneren (hoeft niet verwijtbaar te zijn)?

Altijd herplaatsingsplicht voor werkgever, zo nodig met bijscholing!

1. Werken op andere tijden

- Medewerker heeft arbeidscontract voor 20 uur (daarin staat: dinsdag t/m vrijdag)
- Planning werkoverleg: meeste collega's zijn maandag aanwezig
- Werkgever: werkoverleggen zijn voortaan op maandag

Mag medewerker deelname aan werkoverleg weigeren?

- Is er Regeling werkoverleg? Goed werknemerschap!

2. Deskundigheidsbevordering op vrije dag

- Op zondag is workshop georganiseerd voor vrijwilligers en betaalde krachten
- Namelijk workshop “Het nieuwe werkoverleg”
- Workshop duurt 3 uur met daarna borrel
- Werkgever wil dan nieuw soort werkoverleg introduceren

2. Deskundigheidsbevordering op vrije dag

A. Werkgever stelt workshop verplicht

- Moet betaalde kracht op zondag komen? Moet betaalde kracht gecompenseerd worden?

B. Workshop is niet verplicht, maar volgens werkgever is gewenst dat iedereen komt

- Bij personeelsbeoordeling: werknemer die niet kwam krijgt mindere beoordeling. Mag dat?

A. Nee, tenzij instemming werknemer etc. Compensatie: Bijlage B Cao

B. In beginsel niet

3. Andere taken

- Bibliotheekmedewerker werkt al jaren bij dezelfde bibliotheek
- Moet steeds meer samenwerken met vrijwilligers en die mogen steeds meer hetzelfde werk doen
- Vrijwilligers hebben daarbij wel ondersteuning nodig
- Als het fout gaat, moet medewerker het oplossen
- Eigenlijk wil medewerker niet met vrijwilligers werken (risico van verdringing)

3. Andere taken

- A. Mag medewerker werken met vrijwilligers weigeren?
- B. Mag medewerker vasthouden aan functieprofiel, waarin begeleiden vrijwilligers niet staat?
- C. Mag werkgever functie aanpassen?
 - A. Nee
 - B. Alleen als functie-inhoud essentieel wijzigt door werken met vrijwilligers
 - C. Dubbele redelijkheidstoets of reorganisatie

4. Andere werkplek (locatie)

- Bibliotheekorganisatie met verschillende vestigingen
 - Tot nu toe werkten medewerkers op 1 vestiging
 - Voortaan wordt er centraal geroosterd, zodat medewerkers op verschillende vestigingen kunnen worden ingezet
-
- A. Mag medewerker dit weigeren?
 - B. Geldt een maximale reistijd?
 - C. Krijgt medewerker reiskosten tussen vestigingen vergoed?

4. Andere werkplek (locatie)

A. Hangt ervan af of plaats van tewerkstelling is vermeld in arbeidscontract

Bij eenzijdig wijzigingsbeding of reorganisatie mag weigeren waarschijnlijk niet

B. Niet in de Cao, maar reistijd tussen vestigingen is werktijd

C. Reiskosten tussen vestigingen: artikel 60 Cao

Vragen?



Voor recht dat werkt!

De Boelelaan 7
1083 HJ Amsterdam
Telefoon: 085 7822801
www.ungervanels.nl