**Casus over werktijden in het kader van de invoering van de jaaruren-systematiek (wijziging in de nieuwe CAO)**

**6 oktober 2020**

**Situatie**

In gesprek met een OR-lid tijdens een beginnerscursus WOR vertelt deelneemster het volgende: Vorige week heeft de directie tijdens het (WOR)overleg het volgende medegedeeld. In kader van de nieuw CAO x , invoering jaarsystematiek gaan we dit eerst uitproberen met de educatieve medewerkers van de bibliotheek. OR krijgt een presentatie en de OR vindt het er wel goed uitzien. Een externe partij gaat de digitale kant van de invoering voor de organisatie uitvoeren.

Deelneemster vraagt zich nu echter af na uitleg van artikel 28 en 27:

1. ***Directie bracht het als een mededeling, is het niet instemming plichtig?***
2. ***Hadden we niet meer kunnen/moeten betekenen voor onze collega’s? Kunnen we nu nog iets betekenen voor onze collega’s?***
3. ***Jaaruren-systematiek staat in nieuwe cao, hebben wij dan wel instemming?***

***Antwoord***

***1 Directie bracht het als een mededeling, is het niet instemming plichtig?***

Ja het is instemmingsplichtig omdat:

1. Invoering van een jaaruren-systematiek is een verandering van *een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling* en dat is instemmingsplichtig (art. 27 1,b)
2. het is bovendien een regeling inzake *voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of presentaties van de in de onderneming werkzame personen* en ook dat is instemmingsplichtig (art 27,1, l). Dit instemmingsrecht strekt zich niet alleen uit over de reglementering van de voorzieningen, maar ook over de invoering, wijziging of intrekking van de voorziening zelf. (met het nieuwe systeem van de externe wordt toezicht gehouden of je voldoende uren gewerkt hebt).

***2 Hadden we niet meer kunnen/moeten beteken voor onze collega’s? Kunnen we nu nog iets beteken voor onze collega’s?***

In het algemeen: ja kunt iets betekenen voor je collega’s. Dit geldt niet alleen voor deze casus maar voor vele mededelingen die een directeur doet. Wat zou de impact van de mededeling (plan, voorstel) kunnen zijn voor de collega’s? Wat kunnen de eventuele (negatieve en/of positieve) gevolgen zijn voor de collega’s? Wat kunnen wij aandragen als OR zodat het voorstel werkt voor de organisatie èn voor de medewerkers?

Wat ik hier beschrijf is dat je in een overleg naast **de luisterstand** ook in **wat hebben wij bij te dragen stand** moet zitten. En natuurlijk kun je niet meteen een reactie geven als OR. Je moet de informatie eerst binnen laten komen en onderling het voorstel bekijken. Wat wil de bestuurder eigenlijk bereiken, wat zijn de voordelen en nadelen? Hoe kun je de nadelen wegnemen of verminderen? Wat zou er anders, beter kunnen?

Dus je hebt als OR de tijd nodig om er over na te denken en het te bespreken. Een goede zin van de OR na een mededeling is dan ook: *Interessant. We denken erover na en we komen erop terug.* Of *mijn eerste reactie is positief, maar we willen er onderling nog eens over nadenken. We komen er nog op terug.*

Met dit soort zinnen zet je de OR in een bijdrage stand en je geeft de OR de ruimte om er eens goed over na te denken.

In deze casus: Moet de OR wel snel handelen. Het onderwerp is instemmingsplichtig maar dat instemmingsrecht vervalt als OR niet binnen één maand het besluit schriftelijk nietig verklaart. Vele OR-en doen dit niet graag omdat het de relatie met de bestuurder onder druk kan zetten. Een manier is om naar de directie te gaan en te zeggen: “volgens ons is het instemmingsplichtig en wanneer kunnen we het instemmingsverzoek verwachten?” Als daarop het antwoord van de bestuurder is “dat ben ik niet van plan te doen‘ dan moet je alsnog snel de nietigheid uitroepen van het besluit (schriftelijk). Daarna heeft de OR de ruimte om over het onderwerp na te denken, inhoudelijk te reageren en zo kan de OR iets betekenen voor organisatie en medewerkers.

1. ***Jaaruren-systematiek staat in nieuwe cao, hebben wij dan wel instemming?***

Het klopt dat de nieuwe jaaruren-systematiek beschreven gaat worden in de nieuwe cao. Echter hoe je deze systematiek gaat toepassen is maatwerk en kan in elke organisatie anders uitgevoerd worden. Daar moet de organisatie vele keuzes maken en daar ligt dus de rol van de OR. Binnen een jaaruren-systematiek kun je op vele manieren flexibel werken maar iedere week een vast aantal uren op vaste dagen is ook een jaaruren-systematiek. Wat past het beste in jullie organisatie en bij jullie als werknemer? Dat zijn keuzes en daar moet de OR bij betrokken worden.

Bovendien: zelfs al geef je instemming als OR op de nieuwe privacy voorziening of nieuwe arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling dan nog geldt dit:

De instemming van de ondernemingsraad kan in het algemeen geen inbreuk maken op de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten en aanstellingsbesluiten, die tussen de ondernemer en de individuele werknemers gelden. Bij wijzigingen daarvan moeten de werknemers dus ook individueel akkoord gaan. Sommige directies willen dit wel eens vergeten. En als OR kun je de directie daaraan helpen te herinneren.

Deze casus is uit de praktijk maar ik heb het vermoeden dat deze nu heel veel gaat gebeuren of al gebeurt in bibliotheekland. **Wees dus alert OR of PVT**!

**Hieronder een kort berichtje wat naar de VOB leden is gestuurd 22 sept 2020:**

*“Het maken van een rooster voor medewerkers en vrijwilligers kan een tijdrovende klus zijn. Een toenemend aantal bibliotheken maakt daarom gebruik van zelfroosteren. De roosterprogramma’s van Het Rooster en van MATT voorzien hierin en worden veel door bibliotheken gebruikt. Beide roosterprogramma’s bieden daarnaast mogelijkheden voor urenregistratie, koppelingen met de salarisadministratie en het maken van overzichten. Handige opties die hun nut kunnen bewijzen bij de invoering van de jaaruren-systematiek die in de nieuwe cao afgesproken is. Bibliotheken die hiervan gebruik gaan maken krijgen nu als VOB-lid gratis een aantal diensten*.”

Bedenk hierbij als OR of PVT wel: gebruiken van een roosterprogramma is een techniek maar in die techniek worden heel veel regels verwerkt en op vrijwel al die regels heeft de medezeggenschap instemmingsrecht!

 Mocht je vragen hebben neem contact op met:

Platformsecretaris: Annegret@kgca.nl