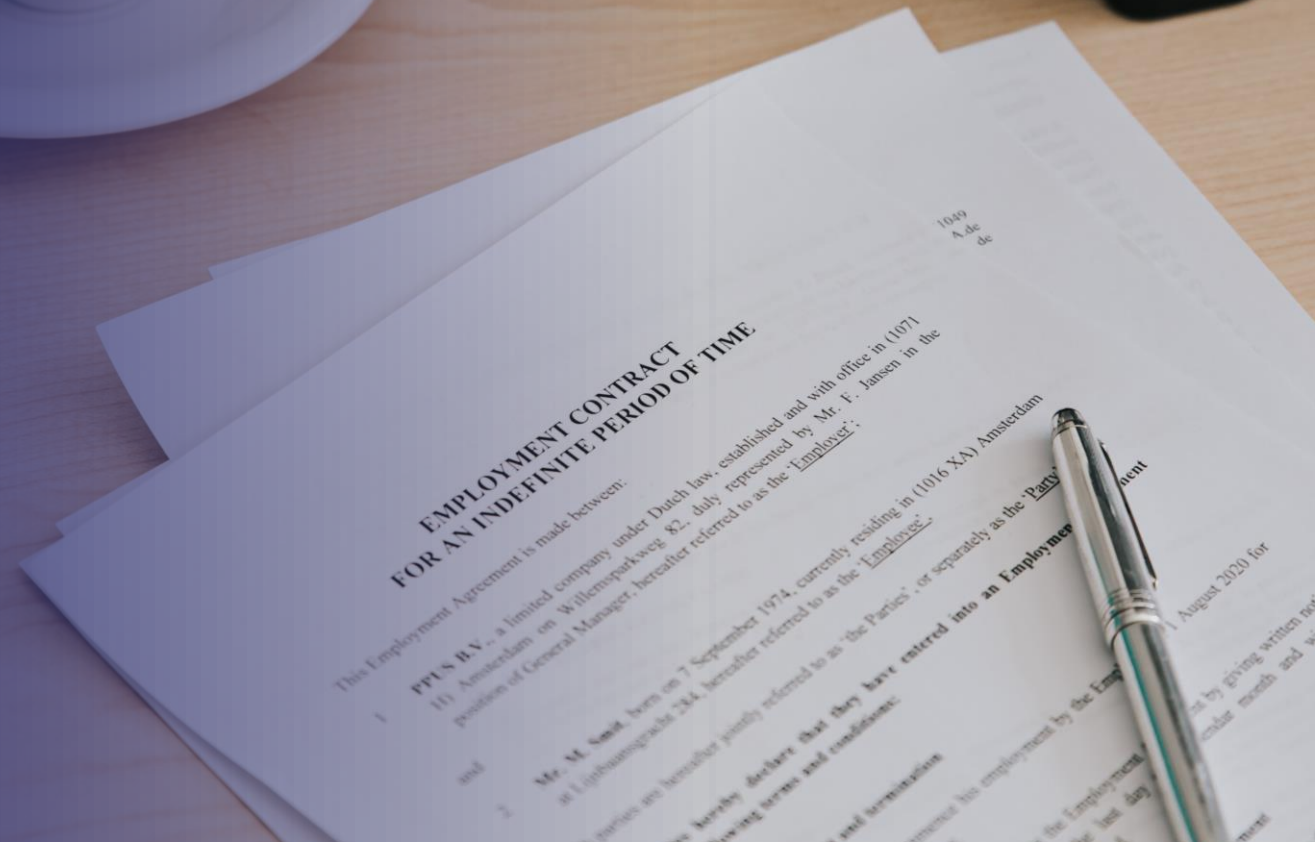


**Jaaroverzicht medezeggenschap**  
**Webinar OR Ondersteuning**  
**16 december 2022**  
**dr. mr. Steven Jellinghaus**



# Programma

- Rechtspraakoverzicht
- Oude en nieuwe wetgeving
- Toekomstige ontwikkelingen

# Wet- en regelgeving afgelopen jaar

- Wijziging aanvraagformulieren ontslagvergunning UWV. Bepalingen collectief ontslag en medezeggenschap zijn van formulier c (onderbouwing) verplaatst naar formulier a (gegevens werkgever)
  - Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wtva)
    - Nevenwerkzaamheden
    - Opleiding
    - Duidelijk arbeidspatroon
    - Duidelijke vermelding van belangrijke aspecten arbeidsverhouding
  - Wijziging WOR 2022
    - Actief en passief kiesrecht 3 maanden
    - Uitzendkrachten 15 maanden kiesrecht
    - Geen meerderheidseis meer van or-leden in vaste commissie
- Aangepast SER voorbeeldreglement

- Wet betaald ouderschapsverlof
  - werknemers hebben gedurende het eerste levensjaar van het kind gedurende negen weken recht op een uitkering van zeventig procent van het maximumdagloon tijdens ouderschapsverlof

# Te verwachten ontwikkelingen

- Aanpassingen EOR richtlijn
- WOR nalevingsonderzoek
- Werken waar je wil
- Aanpassing Klokkenluidersregeling
  - Betere geheimhoudingsplicht
  - Binnen zeven dagen reactie
  - Meldingsregister en vernietigd na niet meer noodzakelijk
  - Extern melding
  - Geen benadeling na melding en geen aansprakelijkheid melder

# Uit Europa

- Voorstel Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen
- Richtlijn toereikende minimumlonen in de Europese Unie

# Wetsvoorstel verplicht stellen vertrouwenspersoon (35.592)

- Initiatiefwet wijziging Arbowet
- 'Artikel 13a Bijstand door vertrouwenspersonen
  1. De werknemer die in de arbeidssituatie is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen, waaronder begrepen direct en indirect onderscheid, intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld of pesten, kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon.
  2. De werkgever wijst een of meer werknemers aan als vertrouwenspersoon.....'

....

4. Indien in het bedrijf of de inrichting van de werkgever een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, geschieden de keuze voor de vertrouwenspersoon en diens positionering alsmede de verlenging en beëindiging van diens aanstelling met instemming van die ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.



5. De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:
    - a. het opvangen, begeleiden en adviseren van de werknemer, bedoeld in het eerste lid, en zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie of hulpverlener
    - b. het zo nodig inschakelen van een deskundige of bemiddelaar bij conflicten die verband houden met ongewenste omgangsvormen als bedoeld in het eerste lid
    - c. het adviseren over en behulpzaam zijn bij eventueel verder te nemen stappen door de werknemer, bedoeld in het eerste lid, en verlenen van nazorg
    - d. het signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen als bedoeld in het eerste lid, en het geven van gevraagd of ongevraagd advies aan de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in het vierde lid, ter zake van bedoelde ongewenste omgangsvormen;
    - e. het geven van voorlichting ter zake van ongewenste omgangsvormen als bedoeld in het eerste lid, en informatie over de inhoud van de functie van de vertrouwenspersoon en diens bereikbaarheid; en
    - f. het jaarlijks uitbrengen van een verslag van bevindingen aan de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in het vierde lid.
6. De werkgever waarborgt de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersonen en stelt hen in staat de functie zelfstandig te vervullen. 7. De werknemer, bedoeld in het tweede lid, wordt uit hoofde van een juiste functievervulling niet benadeeld in diens positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.

# **OK 16 november 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:3698 PostNL**

- Werken met minder depots
- Postbezorgers moeten gelijke rechten krijgen als andere medewerkers zoals postbodes (pauzes etc.)
- OK: cao postbezorgers (standaard) geeft niet de mogelijkheid om andersluidende afspraken te maken met ondernemingsraad

# **OK 7 juli 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:1997 NS Reizigers**

- Verval van bevoegdheid van boa voor hoofdconducteur
- Adviesaanvraag. Reden: veiligheid & service medewerkers
- Leidt tot besparing en verval 85 Fte
- Marginale toets nu adviestraject goed is doorlopen
- NS maakt voldoende beredeneerde beslissing mede vanwege noodzakelijke kostenbesparing

# Ondernemingskamer 7 juni 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:1837 Lantor

- Voornemen duurzame samenwerking met distributeurs te veranderen (exclusiviteit)
- Verzoek niet prematuur ingesteld nu gebleken is dat adviesrechtverzoek niet wordt gehonoreerd
- Het betreft een relatief beperkte wijziging die past binnen de normale bedrijfsvoering

# Hof Arnhem 2 augustus 2022 Cap Gemini

- Wkn doet 843a Rv verzoek rondom pensioenen
- OR was opdrachtgever van onderzoek en wkg kent enkel de conclusies uit rapport
- OR weigert deze op verzoek van wkg te verstrekken vanwege analyserende notitie

# **Kntr Amsterdam 24 november 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:6762 Veon**

- Ondernemingsraad <50 medewerkers
- Ondernemer weigert oude ondernemingsraad toe te laten tot de gmor
- Op grond van feiten is sprake van zodanige samenhang tussen alle entiteiten dat het voor een goede toepassing van de WOR aangewezen is dat bedrijfsonderdeel toetreedt tot gmor

# Hof Amsterdam 14 december 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:4012 Atos

- Wijziging jubileumregeling
- Convenant met arbeidsvoorwaardenoverlegregeling en bemiddelingsclausule
- Instemmingsrecht vanwege belonings- of functiewaarderingsstelsel?
- Jubileumuitkering is eenmalig volgens hof vanwege langdurig dienstverband
- Omdat enkel de hoogte verandert is het een primaire arbeidsvoorwaarde en is diensttijdafhankelijk
- Afspraken zijn geen uitbreiding van de bevoegdheden, ook al wordt er gesproken over instemmingsaanvraag. Was uitvoering van afspraken.

# **Kntr Leeuwarden 21 september 2022, ECLI:NL:RBNNE:2022:3394 Arriva**

- Cor weigert in te stemmen met verlofplafond 11%
- Wens ondernemer tot geharmoniseerde regeling
- Bijzondere regeling Brabant
- Vervangende instemming geweigerd
- Wkn bepalen in beginsel zelf wanneer ze verlof willen
- Personeelsprobleem



# **Rb Overijssel 8 december 2021, ECLI:NL:RBOVE:2021:4610 Keolis**

- Kg
- Ondernemingsraad vindt op- en afstaptijden voor buschauffeurs te kort
- Haperend ict-systeem onvoldoende aangetoond door ondernemingsraad
- Ingrijpend en moeilijk terug te draaien ingreep

# Ktr Tilburg 5 december 2022, ng ID Logistics

- Werkgever geeft voorzitter ondernemingsraad formele waarschuwing
- OR kan procederen
- 21 WOR schending wegens benadeling
- Gezien de tekst van de waarschuwing oorzakelijk verband
- Waarschuwing moet uit het personeelsdossier

# Vragen?

Dr. mr. Steven Jellinghaus

Marten Meesweg 8-10

3068 AV Rotterdam

Tel: +31 (0)6 55 75 82 80

E-mail: [steven.jellinghaus@pallas.nl](mailto:steven.jellinghaus@pallas.nl)