

Bedrijfsregelingen wijzigen met de ondernemingsraad

Trefwoorden: regelingenboek, wijzigingsbeding, secundaire arbeidsvoorwaarden, karweiregelingen

Soms wil de werkgever zijn regelingenboek moderniseren; of simpelweg bezuinigen. Soms zijn er door eerdere overnames verschillende regelingen. En soms kloppen de papieren regelingen niet meer met de praktijk. In elk geval is één duidelijk regelingenboek van belang voor eerlijk en goed personeelsbeleid.

“Hebben wij instemmingsrecht?”

Dat is voor veel or'leden de logische gedachte. Voor je gevoel is het bij wijzigen van een regeling net zoiets als bij een roosterwijziging. Toch ligt dit juridisch anders, wat complexer. Verstandig is om enkele checks langs te lopen om vast te stellen hoe de zeggenschap ligt. Dat geldt overigens niet alleen voor de OR maar ook voor de directie.

Anders dan in de cao

Cao-regelingen gaan voor. Kijk dus goed in jouw cao, want het kan nogal verschillen. In sectoren met veel karweiregelingen zie je dat ook terug in de cao. Denk aan regelingen voor de reisen en reiskosten, consignatie(oproepdienst) of verblijfskosten.

Doorgaans geeft de cao het minimum aan voor de toeslagen voor overwerk en ploegendienst. In jouw regelingenboek moet dat tenminste gerespecteerd worden, maar er kan wel een hogere toeslag staan.

Discussies van de werkgever met de OR over een regelingenboek gaan dus over regelingen die óf niet in de cao staan, óf beter zijn dan de cao-regeling. Of om regelingen die gelden voor werknemers die niet onder de cao vallen. Ook komt het voor dat de cao voorschrijft dat de werkgever (ook) met de vakbond moet overleggen over wijzigingen in het regelingenboek.

Het individuele arbeidscontract

De (arbeidsvoorwaardelijke) bepalingen in het regelingenboek zijn onderdeel van de individuele arbeidscontracten van de medewerkers. Dat is de standaard. Een arbeidscontract is een tweezijdig contract, en kan dus niet eenzijdig door de werkgever gewijzigd worden, ook niet in overleg met de OR.

Het is wel belangrijk hoe dat precies is vastgelegd in de arbeidscontracten. Meestal met een verwijzing zoals 'het regelingenboek moet als onderdeel van dit contract worden gezien'. Soms moeten de mensen bij aanneming apart tekenen voor dat regelingenboek.

Werkgever en ondernemingsraad die overleggen over wijzigingen in het regelingenboek, moeten zich dat realiseren. Werknemers kunnen zich verzetten tegen wijzigingen die voor hen ongunstig uitpakken, en bij de rechter (groepsgewijs) hun gelijk halen.

De OR kan die positie als een steun in de rug zien om goed met de collega's te overleggen, voordat zij steun geven aan die wijzigingen. Overleg en instemming geven onder geheimhouding is dus een recept voor ellende! Immers, individuele werknemers kunnen zich verzetten en de overeenkomst van OR en directie onderuit halen. Chaos en wantrouwen is dan het gevolg.

Het wijzigingsbeding

Eén regeltje in de arbeidscontracten kan de posities doen verschuiven: bijvoorbeeld "De werkgever is gemachtigd de regelingen (eenzijdig) te wijzigen." Zoiets noemen juristen een wijzigingsbeding.

De werkgever kan om zwaarwichtige redenen zijn bedrijfsregelingen dan wel wijzigen zonder de individuele toestemming van de werknemers. Echter, dan geldt instemming van de OR als toetssteen voor die 'zwaarwichtige redenen'. Een indirect soort instemmingsrecht voor de OR dus!

Check dus de arbeidscontracten of het regelingenboek op zo'n wijzigingsbeding! Realiseer je ook dat dit in oudere arbeidscontracten anders kan staan dan bij mensen die recenter zijn aangenomen.

Ook hierbij is goed draagvlak bij de collega's natuurlijk belangrijk. Het kan immers om aardig wat euro's gaan!

Wat zijn arbeidsvoorwaardelijke regelingen

De hoogte van toeslagen zijn duidelijke voorbeelden, en dat geldt ook voor compensatieregelingen voor overwerk of reizen. Het kan dus zowel of tijd als geld gaan, maar ook over de zeggenschap van werknemers. Bijvoorbeeld het vastgelegde recht je ADV-dagen per dag in te plannen.

In het regelingenboek staan doorgaans ook bepalingen rond ziekmelden, privacy of veiligheid. Dat zijn geen arbeidsvoorwaarden, maar dan geldt gewoon het instemmingsrecht van de OR conform WOR artikel 27.

OR en de vakbond

Afstemming met de vakbondsbestuurder is om meer redenen slim:

- Vanwege de samenhang met de cao
- Kennis van regelingen bij vergelijkbare bedrijven in de sector
- Vertegenwoordiger van de vakbondsleden in het bedrijf
- Ondersteuning als het overleg met de directie vastloopt

De vakbondsbestuurder van jouw bedrijf kun je vinden via het Adviespunt van de FNV [088 - 368 06 07](tel:088-3680607).

Oplossingen zoeken

Belangen van verschillende groepen binnen de ondernemingen kunnen verschillen. Denk aan een oproepregelingen met toeslagen: die geldt doorgaans voor een beperkte groep. Als de werkgever een bepaalde regeling wil versoberen, kun je dat niet zomaar compenseren in een andere. Het kan verschillende groepen immers raken!

Uitgangspunt 'kostenneutraal' bij integratie van verschillende regelingenboeken is daardoor niet haalbaar.

Wat kan wel:

- Een compleet nieuw pakket aan de mensen voorleggen waar de 'plussen' en de 'minnen' voor elke groep enigszins in balans zijn.
- Accepteren dat een afwijkende regeling voor een beperkte groep er blijft
- Dure regeling van een aantal mensen 'afkopen'

Wat niet verstandig is, is om de nieuwe goedkopere regelingen alleen van toepassing te laten zijn op nieuw aan te nemen werknemers. Dat levert op termijn een probleem op een oudere groep 'dure werknemers'.

Te lastig?

Soms is het domweg een erg ingewikkelde klus die ook veel werk kost. Dan kun je een adviesbureau als Basis en Beleid in de arm nemen: 030-2331272.

Hans Hubregtse
November 2019