

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
ENV

CNV
Publieke zaak

CMHF

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft

ons kenmerk

datum

convenant medezeggenschap (2) ECCVA/U200801886

26 november 2008

CVA/LOGA 08/38

Lbr. 08/189

Samenvatting

In de CAO sector Gemeenten 2007-2009 hebben partijen aangegeven dat zij hechten aan goede medezeggenschap in de gemeentelijke sector. Zij hebben vastgesteld dat de belangstelling voor medezeggenschap ondanks allerlei stimulerende maatregelen afneemt. LOGA-partijen hebben afgesproken dat de bestuurder en de ondernemingsraad afspraken moeten maken over de faciliteiten voor OR-werk en die afspraken vast moeten leggen in een convenant.

Naar aanleiding van een groot aantal verzoeken om een suggesties voor een convenant wordt in de bijlage een handreiking geboden.

De ledenbrief vormt één geheel met de ledenbrieven van 17 maart 2008 (ECCVA/U200800255) met hetzelfde onderwerp en 27 maart 2008 (ECCVA/U200800441, medezeggenschap en loopbaanbeleid).

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

ABVAKABO
ENV

CNV
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel. (070) 373 8021	uw kenmerk	bijlage(n) 1
betreft convenant medezeggenschap (2)	ons kenmerk ECCVA/U200801886 CVA/LOGA 08/38 Lbr. 08/189	datum 26 november 2008

Geacht college en leden van de gemeenteraad,

In de ledenbrieven van 17 maart 2008 (ECCVA/U200800255) eveneens het onderwerp 'convenant medezeggenschap' en 27 maart 2008 (ECCVA/U200800441, met als onderwerp medezeggenschap en loopbaanbeleid) hebben wij u geïnformeerd over de afspraken in de CAO 2007-2009 over het sluiten van een convenant tussen de WOR-bestuurder en de ondernemingsraad bij de aanvang van de zittingsperiode. In het convenant staan in ieder geval afspraken over de benodigde inzet voor het OR-werk en de compensatie daarvoor.

Naar aanleiding van deze afspraken is uit meerdere gemeenten de vraag gekomen een handreiking te bieden voor wat in het convenant zou kunnen worden opgenomen. Eerder hebben wij aangegeven dat de basis voor een convenant ligt in de artikelen 17, 18 en 34 van de WOR. Aan de hand daarvan is het bijgevoegde convenant ontwikkeld inclusief een toelichting voor een juiste interpretatie. De bedoeling van het convenant is niet meer dan het bieden van een handreiking. Er kunnen zowel onderwerpen aan worden toegevoegd als worden weggelaten. Ook kan de tekst worden aangepast aan de lokale situatie. Essentieel is dat het samen met het reglement van de OR en de Wet op de ondernemingsraden de basis is voor het functioneren van medezeggenschap in de gemeente.

Geschillen over het toekennen van deze faciliteiten kunnen, na bemiddeling of advisering door de bedrijfscommissie, desnoods nog worden voorgelegd aan de kantonrechter. Voor de overheid is de Bedrijfscommissie voor de Overheid ingesteld, postbus 556, 2501 CN Den Haag.

Griffie

Inmiddels is uit vragen gebleken dat er onduidelijkheid is over de medezeggenschap voor de griffier en zijn eventuele medewerkers en de rol van de gemeenteraad.

Ook de griffier en de medewerkers van de griffie behoren tot de 'in de onderneming werkzame personen'. Dit betekent dat ook voor hen de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van toepassing zijn. In principe is de griffie vrij in het vormgeven van de medezeggenschap conform de mogelijkheden die de WOR biedt. Dat kan zowel in de vorm van deelname aan de medezeggenschap die van toepassing is voor de overige medewerkers van de gemeente als door het instellen van een eigen medezeggenschapsorgaan. Een en ander betekent dat (namens) de gemeenteraad ook voor hen afspraken moeten worden gemaakt met betrekking tot een eventuele verkiezing tot lid van het medezeggenschapsorgaan

Relatie met andere LOGA-brieven

De ledenbrief vormt één geheel met de ledenbrieven van 17 maart 2008 (ECCVA/U200800255) met hetzelfde onderwerp en 27 maart 2008 (ECCVA/U200800441, medezeggenschap en loopbaanbeleid).

Hoogachtend,

Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



drs. J.D. Voortman,
wnd. secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Convenant gemeente en de ondernemingsraad¹

...(naam), WOR-bestuurder van de gemeente ... (naam gemeente) ..., hierna te noemen bestuurder, en

de ondernemingsraad, hierna te noemen OR, en vertegenwoordigd door de voorzitter ...(naam voorzitter)...

hebben, gelet op de artikelen 17 en 18 van de Wet op de ondernemingsraden en artikel 14:1 van de ... (officiële naam arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente) ... (verder: ...) en de daarbij behorende toelichting voor de zittingsperiode ... (maand en jaar aanvang en maand en jaar einde zittingsperiode.) ... en vanaf de datum van ondertekening de volgende afspraken gemaakt met betrekking tot de faciliteiten en zittingsduur van OR-leden (eventueel: en leden van OR-commissies)

Tijdsbesteding

Het OR-werk wordt als regulier werk gezien. De OR-leden worden dientengevolge door de gemeente in staat gesteld hun OR-werkzaamheden naar behoren uit te voeren. Zij worden in de gelegenheid gesteld vergaderingen te bezoeken (bijvoorbeeld OR-, overleg- en commissievergaderingen) en cursussen/trainingen te volgen ten behoeve van het OR-werk. Er zijn echter naast reguliere vergaderingen ook andere momenten waarop OR-werk wordt gedaan zoals onderling beraad tussen OR- en commissieleden of raadplegen van de medewerkers of een adviseur. Ook behoort het tot de taak van de OR kennis te nemen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.

Voor de uitvoering van het OR-werk dat naast de OR- en Overlegvergaderingen plaatsvindt, is de volgende tijdsbesteding beschikbaar:

Voorzitter OR	v^2 uren/dagen per jaar
Secretaris OR	w uren/dagen per jaar
Lid van de OR	x uren/dagen per jaar
Commissielid OR	y uren/dagen per jaar

Zo spoedig mogelijk na de verkiezing tot OR-lid, vindt een gesprek plaats tussen leidinggevende en de medewerker. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over de wijze waarop de reguliere functie gecombineerd kan worden met de tijdsbesteding voor het OR-werk.

Hiermee wordt met de planning van werkzaamheden door de leidinggevende rekening gehouden. De leidinggevende zorgt indien nodig voor een herverdeling van taken. Voorkomen moet worden dat de afwezigheid negatieve gevolgen heeft, zoals een onevenredige werkdruk voor andere collega's. Is de herverdeling van taken alleen geen oplossing, dan kan naar andere oplossingen gezocht worden. De formatie van de afdeling kan bijvoorbeeld tijdelijk uitgebreid worden. In plaats van uitbreiding van de formatie kan met het OR-lid worden besproken of uitbreiding van zijn of haar arbeidsduur (tot maximaal 40 uur per week) een oplossing is. Het afdelingshoofd kan hiertoe een verzoek indienen

De gemaakte afspraken leggen het OR-lid en de leidinggevende schriftelijk vast. Bij verschil van mening leggen het OR-lid en de leidinggevende dit voor aan de bestuurder. De gemaakte afspraken worden door de leidinggevende gecommuniceerd met de andere medewerkers van de afdeling.

Scholingsfaciliteiten

De leden van de ondernemingsraad kunnen jaarlijks z^3 uren gebruiken voor scholing op het terrein van het werk van de ondernemingsraad. De leden van de ondernemingsraad melden uiterlijk één maand voor aanvang van de scholingsdagen aan hun leidinggevende op welke dagen zij gebruik maken van dit recht.

Compensatie

¹ Zie toelichting

² Zie toelichting

³ Zie toelichting

Als de tijd waarop een OR-lid OR-werkzaamheden moet verrichten of scholing volgt, buiten de feitelijke werktijd valt, wordt er een afspraak gemaakt over een evenredige compensatie. De compensatie vindt in de regel plaats in tijd en is gelijk aan het aantal uren dat buiten de feitelijke werkdag aan OR-werkzaamheden wordt besteed. Indien in het kader van het dienstbelang compensatie in tijd niet mogelijk is wordt gecompenseerd in geld. De leidinggevende beslist dit.

Zittingstermijnen

De leden van de OR nemen in beginsel maximaal ...⁴ termijnen zitting in de OR.

Overige faciliteiten

OR-leden krijgen de ruimte zich vrij te bewegen binnen de gemeentelijke gebouwen en terreinen. Ook wordt hen de gelegenheid geboden personen te spreken en stukken te raadplegen voor zover daarop geen geheimhouding rust of behoren tot de op grond van de privacywetgeving niet voor derden toegankelijke documenten. Slechts met toestemming van degene die de geheimhouding heeft opgelegd of de persoon op wie de door privacyregels beschermde documenten, kan daarvan kennis worden genomen. Eenieder is vrij de OR gevraagd en ongevraagd inlichtingen te verstrekken voor zover deze van belang zijn voor de werkzaamheden van de OR en deze inlichtingen niet beschermd worden door daarop rustende geheimhouding of bescherming van de privacy⁵.

Aan de OR wordt ter beschikking gesteld:

- een ingerichte werkruimte met telefoon, computer, netwerkverbinding en kantoorbenodigdheden
- gebruik van de fotokopieer- of faxvoorzieningen
- gebruik van vergaderruimten
- ... uren per jaar secretariële ondersteuning door een met medewerking van de OR aangezochte medewerk(st)er. Deze medewerker is uitsluitend aan de OR verantwoording schuldig.

Kosten die direct verband houden met het lidmaatschap, zoals reis- en verblijfskosten, kosten voor vakliteratuur, kopieën, postverzending, telecommunicatie, maaltijden, scholing en onvoorzien uitgaven komen voor rekening van de gemeente. De OR stelt jaarlijks vóór (*datum*) met inachtneming van artikel 22, eerste tweede en derde lid van de WOR een begroting op van kosten van de OR voor het komende kalenderjaar. Na afloop van het kalenderjaar legt de OR vóór (*datum*) schriftelijk verantwoording af over de uitgaven.

Voor de overige uitgaven wordt gehandeld overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 16 en 23a van de WOR.

Advies- en instemmingsprocedure

Twee maal per jaar bespreken de bestuurder en de OR overeenkomstig het bepaalde in artikel 24 van de WOR de algemene gang van zaken. Bij voorkeur nemen leden van het college belast met de portefeuille personeel en bedrijfsvoering aan dit overleg deel. Tijdens dit overleg wordt de algemene gang van zaken besproken, doet de bestuurder mededeling van op handen zijnde voorstellen en worden afspraken gemaakt over de momenten waarop deze aan de OR worden voorgelegd. Daarbij komen in ieder geval aan de orde op handen zijnde adviesopdrachten aan een deskundige buiten de onderneming en de betrokkenheid van de OR bij presentaties en beschikbare informatie. Bij de planning van voorstellen worden het interne traject en de politieke besluitvorming door de bestuurder en de OR gezamenlijk op elkaar afgestemd. Als een voorgenomen besluit gevolgen zal hebben voor de in de onderneming werkzame personen als bedoeld in artikel 25, derde lid van de WOR wordt tevens afgesproken op welk moment het overleg met de vakorganisaties plaats zal vinden. In onvoorzien gevallen meldt de bestuurder zo vroegtijdig als mogelijk is aan de voorzitter van de OR wanneer een adviesplichtig en/of instemmingsplichtig onderwerp zich aandient. Met de OR wordt in dat geval besproken hoe een onderwerp wordt aangepakt en een tijdspad opgesteld.

Informatievoorziening

⁴ Zie toelichting

⁵ Zie toelichting

De OR en de bestuurder maken afspraken over de informatievoorziening als bedoeld in artikel 31 van de WOR waarbij zowel de aard van de informatievoorziening als de momenten waarop deze in het algemeen plaatsvindt aan de orde komen.

Rechtsbescherming

De bestuurder zal er voor zorgen dat OR-leden, kandidaat-OR-leden en oud-OR-leden overeenkomstig het bepaalde in artikel 8:14 van ...*(zie: naam arbeidsvoorwaardenregeling)* op geen enkele wijze benadeeld worden als gevolg van hun (kandidaat-)OR-lidmaatschap. De indeling in salarisschalen geschiedt op basis van functiewaardering. Het OR-lidmaatschap heeft hier geen enkele invloed op.

Loopbaan

Het lidmaatschap van de OR staat de loopbaanontwikkeling binnen de gemeente niet in de weg. Het OR-lidmaatschap is onderdeel van het CV en wordt opgenomen in het personeelsdossier, personeelsregister, of personeelsinformatiesysteem. Het OR-lidmaatschap kan een positieve rol spelen bij beoordelingen en interne sollicitaties van een medewerker binnen de gemeente.

Evaluatie en aanpassing

Dit convenant wordt aan het einde van de zittingstermijn geëvalueerd of zoveel eerder als wenselijk is. Zo nodig vindt aanpassing plaats in overleg met de bestuurder⁶.

Voor akkoord

De WOR-bestuurder⁷

De voorzitter van de ondernemingsraad

⁶ Zie toelichting

Toelichting

Dit convenant is niet meer dan een handreiking ter uitvoering van de afspraak in de CAO sector Gemeenten 2007-2009 dat gemeentelijke werkgevers aan het begin van iedere zittingsperiode een convenant sluiten met de OR met daarin afspraken over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen. Een plaatselijk convenant kan dan ook meer en minder onderwerpen betreffen die in dit stuk voorkomen.

Het convenant staat los van het OR-reglement dat immers uitsluitend bepalingen bevat over de verkiezingen en de werkwijze van de OR zelf. Omdat het reglement een document is van de OR zelf passen daarin geen afspraken over faciliteiten en andere aangelegenheden die worden gemaakt tussen de OR en de ondernemer / WOR-bestuurder.

Voor een nadere toelichting op de CAO-afpraak wordt verwezen naar de LOGA-brief d.d. 17 maart 2008: convenant medezeggenschap (kenmerk ECCVA/U200800255, Lbr. 08/030 CvA/LOGA 08/07) en naar de ledenbrief van 27 maart 2008. Deze brief is te vinden op www.vng.nl > brieven > brieven aan leden > 2008.

Toelichting verwijzingen.

1. Dit voorbeeld spreekt over 'ondernemingsraad'. Waar een Centrale Ondernemingsraad (COR) functioneert moeten overeenkomstige afspraken worden met de COR. Met name gaat het daarbij ook om de combinatie van een 'gewoon' OR-lidmaatschap en het lidmaatschap van de COR.
2. Het gaat hier om afspraken als bedoeld in artikel 18, eerste en derde lid van de WOR. Het aantal uren voor zg. onderling beraad hangt van tal van factoren af, zoals: de omvang van de OR (meer leden is meer taakverdeling, maar ook ingewikkelder aansturing), wel of geen commissies, de taakopvatting van de OR (volgend is minder tijdrovend dan pro-actief), het aantal overleggen boven de reguliere vergaderingen (agendaoverleg, informele contactmomenten) en de fase waarin de organisatie zich bevindt (veel reorganisaties of juist een rustige periode). Beter lijkt me om deze factoren te noemen in de bijlage en de OR en bestuurder op basis daarvan tot een aantal uren te laten komen. Een tussentijdse evaluatie kan duidelijk maken in hoeverre de afgesproken aantallen reëel zijn. Alhoewel vaak aantallen genoemd worden van 8 uur per week voor voorzitters en secretarissen en 4 uren per week voor overige OR-leden kunnen bovengenoemde omstandigheden aanleiding zijn in goed overleg andere afspraken te maken. Bij een blijvend verschil van mening kan zoals in artikel 18, vierde lid, en 36 van de WOR is bepaald na bemiddeling of advies van de Bedrijfscommissie voor de Overheid het oordeel van de kantonrechter worden gevraagd.
3. In artikel 18, tweede en derde lid van de WOR is bepaald dat de OR en de bestuurder hierover afspraken maken. Bij een blijvend verschil van mening kan zoals in artikel 18, vierde lid, en 36 van de WOR is bepaald na bemiddeling of advies van de Bedrijfscommissie voor de Overheid het oordeel van de kantonrechter worden gevraagd.
4. In principe is de kandidaatstelling voor de OR een aangelegenheid van een medewerker en niet van de werkgever. Desondanks kan het in het belang zijn van een medewerker dat afspraken worden gemaakt over het aantal zittingstermijnen. Bij het maken van afspraken zullen ook de belangen van de OR als de onderneming een rol spelen. Daarbij hebben bestuurder en OR oog voor de kwaliteit en continuïteit van de taken van de OR enerzijds en anderzijds voor belangen van een OR-lid als in de onderneming werkzame persoon. De afspraken over de loopbaanontwikkeling van OR-leden kunnen daarbij een afweging vormen.
5. Het gaat hierbij zowel om geheimhouding die op grond van artikel 20 van de WOR is afgesproken als geheimhouding die een ambtenaar redelijkerwijs in acht moet nemen op grond van goed ambtenaarschap. Daarbij worden eventuele algemene instructies die voor de in de organisatie werkzame personen zijn vastgesteld in acht genomen.
6. Aanpassing kan noodzakelijk zijn bij een reorganisatie of gemeentelijke herindeling. In veel gevallen zal met name bij een gemeentelijke herindeling een bijzondere ondernemingsraad (BOR) worden ingesteld waarin leden van de afzonderlijke ondernemingsraden zitting hebben. Voor deze

Convenant ondernemingsraad (naam)

leden worden aanvullende tijdsafspraken voor de vervulling van het lidmaatschap van de OR en de BOR gemaakt.

⁷ In artikel 46d van de WOR is geregeld dat de burgemeester, een lid van het college of een lid van de gemeenteraad geen bestuurder in de zin van de wet kunnen zijn. Daarom is de 'WOR-bestuurder' (volgens artikel 1 van de WOR 'hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid') degene die namens de ondernemer ('de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die een onderneming in stand houdt') het convenant sluit met de OR.