

Hoe reageren als werknemersvertegenwoordigers uitleg vragen over de rechten van werknemers?

Vragen uit het leven gegrepen

Een klant vroeg advies over twee punten die werknemersvertegenwoordigers op de agenda van de ondernemingsraad zetten:

- 'Wie kan er allemaal educatief verlof aanvragen? Hoeveel uren en hoe aanvragen en welke soorten? Is er een verschil tussen Vlaanderen, Wallonië en Brussel?'
- 'Kunnen 55+ ers minder uren werken? En hoe zit het voor 55+ ers met een cheffuncties of hoger?'

Dit zijn duidelijk twee vragen over de toepassing van het arbeidsrecht. Hoe kan een werkgever hierop reageren?

Juridisch antwoord

Het overleg in de OR heeft niet als voorwerp de uitleg over de toepassing van het arbeidsrecht. Geen enkele tekst verplicht de werkgever een antwoord te geven op de vermelde vragen.

Mutatis mutandis geldt hetzelfde voor het CPBW.

Anders is het voor de syndicale afvaardiging. De werkgever heeft de plicht de SA in te lichten over 'de wijziging welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.'¹ Je kan er niet uit afleiden dat de werkgever een cursus arbeidsrecht moet geven vermits de plicht beperkt is tot de toelichting van wijzigingen.

Commentaar

De actoren worden verondersteld de reglementering te kennen en zelf te voorzien in eigen vorming. Dat is maar normaal ook want het vertrouwen is er niet dat de ene partij de andere partij onpartijdig inlicht over de toepassing van de wet. Werknemersvertegenwoordigers kunnen syndicale vorming volgen en beroep

¹ Art.14 cao nummer 5.

doen op de specialisten van hun centrales. Managers volgen opleidingen die de markt aanbiedt.

Tot hier het juridisch antwoord op de algemene vragen die werknemers-vertegenwoordigers of vakbondsafgevaardigden kunnen stellen. Als het duidelijk is dat de algemene vraag een individuele issue verbergt kan je verwijzen naar de procedure om individuele problemen aan te pakken en op te lossen.

Praktisch

Nu vast staat dat je de vragen kan afvoeren van de agenda van een overlegvergadering kan je de vraag stellen of je de tijd van het overleg wil besteden aan het beantwoorden van algemene juridische vragen.

Het staat vast dat overleg moeilijker wordt als er een groot verschil is in kennis onder de actoren. Bij de ene die minder weet komt argwaan naar boven, bij de andere die meer weet kan er ontmoediging ontstaan en in het ergste geval misprijzen. Is dat een reden voor de werkgever die bezorgd is voor een goed sociaal klimaat om de reglementering uit te leggen?

Ik zou zeggen van niet, maar je zal er voordeel uit halen als de partij die de vraag stelt gidst naar brochures of personen die haar kan helpen.