

Rol OR bij Pilot of tijdelijke besluiten

De WOR kent de term 'pilot' of 'proeftuin' niet, maar spreekt van 'een besluit met een experimenteel karakter'. Een dergelijk besluit wordt door zijn tijdelijkheid al gauw als minder 'belangrijk' gezien omdat het immers geen definitief besluit is. Het feit dat een experiment of pilot (nog) niet leidt tot een definitief besluit, betekent niet automatisch dat de OR geen advies- of instemmingsrecht heeft. Ondanks dat het in principe een besluit van tijdelijke aard is, heeft dit in de praktijk regelmatig blijvende gevolgen! Of een pilot advies- of instemmingsplichtig is hangt af van de omstandigheden van het geval.

Het criterium dat gebruikt wordt, is dat een pilot advies- of instemmingsplichtig is wanneer de gevolgen van de pilot blijvend of moeilijk omkeerbaar zijn. Pilots kunnen op zichzelf al advies of instemmingsgerechtigd zijn als de pilots "geruime tijd gevolgen zullen hebben of kunnen hebben voor een aanzienlijke groep (kwetsbare) werknemers en de pilots dus een impact zullen hebben (...) vanwege de veranderingen voor deze werknemers", aldus de kantonrechter in de Veolia-zaak uit 2011. Door het enkele feit dat de pilot zelf al gevolgen heeft voor de medewerkers, is de pilot dus advies- of instemmingsgerechtigd. Ook al leidt de pilot niet tot een voorgenomen besluit.

Als een pilot slaagt, is het besluit snel genomen. De ruimte om dan nog een alternatief voor te stellen of tegen het besluit te zijn is vaak zeer beperkt. Verder zijn er soms al systemen aangepast, mensen ingehuurd, software aangekocht en zijn taken van medewerkers gewijzigd. Kortom, de ondernemingsraad heeft feitelijk geen 'wezenlijke invloed' meer op het uiteindelijke besluit. Houd je daarom vast aan artikel 25 lid 2 van de WOR: 'Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het besluit'. Als dat niet zo is, moet de bestuurder het anders aanpakken. Ook dan vereist de wet dat de OR ook over de pilot voorafgaand advies gevraagd wordt.

Het werken met pilots kan goed werken. Medewerkers kunnen er baat bij hebben om eerst kleinschalig iets uit te proberen en te leren van fouten. Het punt is alleen dat bij pilots niet automatisch een lampje gaat branden bij de bestuurder. De bestuurder is soms oprecht in de veronderstelling dat de ondernemingsraad pas om advies of instemming hoeft te worden gevraagd als de pilot slaagt en hij het voornemen heeft om daadwerkelijk een besluit te nemen. Verder denkt de bestuurder soms dat hij de ondernemingsraad niet om advies of instemming hoeft te vragen als het besluit 'omkeerbaar' is, d.w.z. nog teruggedraaid kan worden. Ook dat is niet juist, blijkt uit de jurisprudentie.

Laat daarom tijdig aan de bestuurder weten dat de ondernemingsraad bevoegd is. Maak afspraken over de manier waarop de OR betrokken gaat worden bij het besluitvormingsproces. Voorkomen is beter kan genezen.

Samengevat: een 'Pilot' of 'experiment' is niet advies- of instemmingsplichtig als aan de volgende condities wordt voldaan:

- a. de gevolgen van het besluit moeten beperkt zijn (het raakt slechts een beperkte groep medewerkers en geen kwetsbare groep, de invloed van de pilot is niet ingrijpend). Besluiten waar het instemmingsrecht op van toepassing is, zijn vanuit hun aard ingrijpend voor medewerkers en daarmee al snel instemmingsplichtig;
- b. de periode dat de pilot geldt, betreft een afgebakende periode en is maar tijdelijk (richtlijn maximaal 6 maanden)
- c. het besluit moet volledig omkeerbaar zijn!
- d. het moet vaststaan dat de eigenlijke besluitvorming pas later zal plaatsvinden
- e. de ondernemer dient toe te zeggen advies te vragen zodra het experiment leidt tot definitieve besluitvorming.

Als aan een van deze voorwaarden niet is voldaan, blijft het adviesrecht van de OR van kracht.

Ook indien de OR geen formele bevoegdheid heeft, dan is het nog steeds belangrijk betrokken te raken bij de besluitvorming. Probeer als OR goede afspraken met uw bestuurder te maken over het doel, de opzet, de tijdsduur en de evaluatie van de pilot. Als argument kunt u daarbij gebruiken dat het uiteindelijke besluit - indien de pilot succesvol blijkt zal er immers nog een definitief besluit moeten volgen - toch altijd langs de OR moet. Het is dus voor de bestuurder ook zinvol om de OR al in een vroegtijdig stadium mee te laten denken.

Tips:

Vraag bij elke pilot minimaal een maand voor de start informatie over:

- Wat is de startdatum?
- Wat zijn de beweegredenen: de verandernoodzaak moet door de bestuurder duidelijk gemaakt worden. Wat is de aanleiding, hoe groot is de urgentie en waar moet de organisatie ongeveer naar toe?
- Wat is de doelstelling?
- Wat is de verwachte duur van het experiment?
- Wie zijn erbij betrokken, wat is de projectopzet en -structuur?
- Wat zijn de kosten, hoe en waar zijn deze begroot?
- Wat zijn de gevolgen voor het personeel?
- Hoe worden die gevolgen opgevangen en hoe kan een en ander desgewenst ongedaan gemaakt worden?
- Wanneer is de evaluatie en wie is/zijn daarbij betrokken? Leg diverse tussenmomenten (met daadwerkelijke stops) vast! Wanneer wordt wat inhoudelijk uitgewisseld?
- Waarop geëvalueerd gaat worden (welke punten bepalen wel of geen doorgang)? Zorg dat de OR inhoudelijke inbreng heeft in het formuleren van toetsingscriteria / voorwaarden op basis waarvan er straks sprake is van een succesvol resultaat.
- Wanneer is de eigenlijke besluitvorming gepland?