VRAAG 'N ANTWOORD

Is een VGWM-commissie verplicht?

Ik wil het overleg over arbeidsomstandigheden gestructureerd aanpakken. Van collega's heb ik gehoord dat het hebben van een VGWM-commissie verplicht is. Klopt dit?

Volgens de Arbowet moet er met de ondernemingsraad actief informatie worden uitgewisseld over het arbobeleid. De vorm is niet exact vastgelegd maar het overleg moet doelmatig en werkbaar zijn. Als er veel onderwerpen met betrekking tot arbeidsomstandigheden op de agenda van de overlegvergadering staan, kan het bespreken ervan tijdrovend en soms voor niet alle deelnemers even interessant zijn.

Delegeren

Daarom kan het zinvol zijn om dit anders te organiseren. De ondernemingsraad kan op grond van artikel 15 van de WOR een VGWM-commissie (veiligheid, gezondheid, welzijn, milieu) oprichten. Hiervoor is een instellingsbesluit nodig. Hierin zijn de taken, het aantal leden en de bevoegdheden van de commissie vastgelegd. De directie kan haar bevoegdheden delegeren aan bijvoorbeeld een arbocoördinator. Die kan rechtstreeks met de VGWM-commissie overleggen en gezamenlijk besluiten voorbereiden. De definitieve besluitvorming vindt plaats tijdens de overlegvergadering. Doordat de specialisten rechtstreeks met elkaar overleggen, is er tijdwinst en neemt de kwaliteit van de besluitvorming toe. Voorwaarde is dat er voldoende mandaat is. De behandeling van de onderwerpen op de overlegvergadering is dan niet meer inhoudelijk maar een hamerstuk.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, info@adviceselect.nl

Kan ontslag altijd tijdens de proeftijd?

Een proeftijd biedt mij de kans om te kijken of een werknemer bevalt, maar mag ik een werknemer tijdens de proeftijd altijd ontslaan?

Ontslag tijdens de proeftijd op discriminatoire gronden is niet toegestaan. Van discriminatie is sprake bij ontslag *vanwege* ziekte of zwangerschap, geslacht, arbeidsduur, aard van de arbeidsovereenkomst (tijdelijk of vast), godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid, burgerlijke staat en chronische ziekte/handicap. Zo'n proeftijdontslag is vernietigbaar; het dienstverband duurt dan voort. Let op: een proeftijdontslag *tijdens* ziekte of zwangerschap is wél toegestaan. Ook de andere in artikel 7:670 en 7:670a BW opgesomde opzegverboden zijn tijdens de proeftijd niet van toepassing. Een tijdens de proeftijd om discriminatoire redenen ontslagen werknemer, die geen prijs (meer) stelt op voortzetting van het dienstverband, kan een schadevergoeding vorderen. Dit kan het loon zijn dat de werkgever zou hebben betaald bij voortzetting van het tijdelijke dienstverband of tijdens de opzegtermijn na een 'normale' opzegging. Een proeftijdontslag is niet gauw in strijd met goed werkgeverschap, blijkt uit de volgende uitspraak van Hof Amsterdam. Een werkneemster die elders een 27-jarig dienstverband had, was door een werkgever benaderd voor de functie van boekhouder. Tijdens de proeftijd werd ze wegens ongeschiktheid ontslagen. Het hof vond dat de werkgever niet in strijd met goed werkgeverschap had gehandeld. Dat de werkneemster onvoldoende was ingewerkt en de boekhouding complex was, veranderde daar niets aan.
Gerechtshof Amsterdam, 29 mei 2008, LJN: BD8719

Deze vraag is voorgelegd aan Emma Bevers, advocaat bij Wybenga advocaten, bevers@wybenga-advocaten.nl



Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/hr/vraag-en-antwoord