BIJLAGE: Protocol Ondernemingsraad/ Personeelsvertegenwoordiging

1. Algemeen

1.1 HRM Friesland Bureau onderkent het belang van goede samenwerking met de Ondernemingsraad (OR) en de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een goede samenwerking is noodzakelijk om het doel "verbetering van arbeidsomstandigheden" te bereiken. De samenwerking verschaft HRM Friesland Bureau informatie over het beleid en de uitwerking ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn. Tevens komt het de kwaliteit van de medezeggenschap ten goede. Onderstaande laat onverlet dat zowel HRM Friesland Bureau als de OR/PVT erkennen dat de "bestuurder" van het bedrijf, in de zin van de WOR, een grote verantwoordelijkheid draagt in de betrokkenheid van de OR/PVT bij het Veiligheids-, Gezondheids- en Welzijns (VGW)-beleid.

1.2 De Wet op de Ondernemingsraden (artikel 27) geeft de OR instemmingsrecht als de werkgever een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden uitvaardigt, intrekt of wijzigt. Dit recht geldt ook voor de PVT in kleine bedrijven. Dit instemmingsrecht is van toepassing op elk moment dat de werkgever 'keuzevrijheid' (beleidsruimte) heeft bij zijn arbeidsomstandighedenbeleid. Het instemmingsrecht is ook van toepassing op de keuze van de Arbodienst en de inhoud van het contract daarmee.

1.3 De samenwerking tussen de OR/PVT en de Arbodienst bestaat onder meer uit:
a. keuze van en contract met HRM Friesland Bureau;
b. geregeld overleg tussen OR en Arbodienst;
c. het uitwisselen van relevante informatie tussen OR/PVT en Arbodienst;
d. klachtenprocedure
e. faciliteiten
f. privacyreglement
De zes onderdelen zullen hieronder nader worden uitgewerkt.

2. Keuze van en contract met HRM Friesland Bureau

2.1 HRM Friesland Bureau zal vóór aanvang van de afzonderlijke werkzaamheden de directie van het bedrijf wijzen op de rechten van de OR/PVT in deze, voortvloeiend uit de WOR en/of de Arbowet.

2.2 De evaluatie vindt in elk geval plaats voordat HRM Friesland Bureau met de werkgever een nieuw contract afsluit, zodat de OR/PVT in staat is om een gefundeerd oordeel te formuleren over het beleid, het functioneren van HRM Friesland Bureau en de inhoud van het contract. Contracten worden stilzwijgend verlengd. Eens per jaar worden vervolgens, op verzoek, de werkzaamheden van HRM Friesland Bureau ten behoeve van het bedrijf geëvalueerd.

3. Overleg OR/PVT – Arbodienst

3.1 De Arbodienst van HRM Friesland Bureau is op verzoek van de OR/PVT beschikbaar voor overleg. Wanneer er deskundigen van HRM Friesland Bureau bij dit gesprek aanwezig zijn,

zullen hiervoor kosten in rekening worden gebracht. Deze kosten worden vooraf gecommuniceerd.

3.2 Ter bevordering van het onderling contact tussen HRM Friesland Bureau en de OR/PVT, wijzen beiden een vaste contactpersoon aan, die tussen bovengenoemde overleggen het contact tussen de instanties onderhouden.

3.3 Ter voorbereiding van het overleg zal de contactpersoon voor de OR/PVT overleg plegen met de contactpersoon van HRM Friesland Bureau over de te bespreken onderwerpen, de plaats en het tijdstip.

4. Uitwisselen van relevante informatie

4.1 Arbodienst en OR/PVT verklaren zich bereid om te allen tijde relevante en noodzakelijke informatie uit te wisselen.

4.2 HRM Friesland Bureau garandeert dat alle correspondentie met de directie van het bedrijf en in het bijzonder de aan het bedrijf uitgebrachte rapporten en adviezen, rechtstreeks, integraal en op hetzelfde moment bij de OR/PVT terechtkomen, tenzij het gaat over individuele personen en de privacy-voorschriften zich hiertegen verzetten.

4.3 Als uw organisatie meer dan 100 werknemers in dienst heeft, worden de werkzaamheden van HRM Friesland Bureau ten behoeve van de werkgever eens per jaar geëvalueerd in de vorm van een jaarverslag. HRM Friesland Bureau zal schriftelijk verslag uitbrengen over de inhoud en de uitvoering van de adviezen, de werkzaamheden, de knelpunten, en ook de resultaten in de ogen van HRM Friesland Bureau. Dit verslag wordt uitsluitend aan de directie verstrekt.

4.4 HRM Friesland Bureau zal adviezen zoveel mogelijk schriftelijk uitbrengen; mondeling uitgebrachte adviezen zullen altijd schriftelijk bevestigd worden, tenzij de privacy van individuele personen hierdoor geschaad zou worden.

4.5 Informatie-uitwisseling over individuele verzuimgevallen geschiedt slechts met de reguliere contactpersoon van de werkgever. Hierover doet HRM Friesland Bureau geen uitspraken richting de OR/PVT. Ook in de berichtgeving naar de werkgever toe wordt uiterst zorgvuldig rekening gehouden met Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

5. Klachtenprocedure

5.1 HRM Friesland Bureau heeft een klachtenreglement opgesteld, waar ook individuele werknemers gebruik van kunnen maken. In overleg met de OR/PVT wordt de toepassing en bekendmaking van dat klachtenreglement bij de werknemers geregeld. Doel hiervan is werknemers van het bedrijf die klachten hebben over de behandeling/begeleiding door (de Arbodienst van) HRM Friesland Bureau, in de gelegenheid te stellen deze klachten – indien gewenst anoniem – te uiten. Het reglement is direct opvraagbaar bij HRM Friesland Bureau.

6. Faciliteiten

6.1 Om het optimaal en onafhankelijk functioneren van HRM Friesland Bureau te bevorderen overleggen directie, OR/PVT en Arbodienst tenminste 1 maal per jaar over de faciliteiten ten behoeve van HRM Friesland Bureau op het bedrijf. Dit omvat onder andere de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de dienst voor werknemers en OR/PVT.

7. Privacyreglement

7.1 HRM Friesland Bureau heeft een privacyreglement dat voldoet aan de AVG. Herin zijn o.a. de rechten met betrekking tot inzage, wijziging en verwijdering van persoonsgegevens opgenomen. Om de privacy van individuele werknemers te beschermen, zal HRM Friesland Bureau geen rapporten of andere informatie verstrekken die de privacy van individuele werknemers niet kan borgen. Ook worden er zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werknemers geen individuele dossiers toegestuurd. De OR/PVT zal de het privacyreglement bekend maken bij medewerkers van het bedrijf.

Dit protocol is in werking getreden op 1 januari 2018