



De OR in 153 vragen & antwoorden



Wanne van den Bijllaardt & Niko Manshanden

INHOUD

Inleiding	13
1 De instelling van een OR of PVT	15
1 Wanneer is een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) verplicht?	15
2 Hoeveel mensen kunnen plaatsnemen in de OR of PVT?	15
3 Mag de werkgever de OR meteen ontbinden wanneer er minder dan 50 werknemers zijn?	16
4 Wie kunnen zitting nemen in de OR?	17
5 Hoe lang is de zittingsduur van de OR?	17
6 Hoe gaat het instellen van een OR in zijn werk?	18
7 Is de instelling van een OR verplicht bij een bedrijf met meerdere bv's of vestigingen?	18
2 OR-verkiezingen	19
8 Hoe organiseert u OR-verkiezingen?	19
9 Wie kunnen hun stem uitbrengen bij OR-verkiezingen?	20
10 Wie kan zich kandidaat stellen voor de OR?	20
11 In hoeverre heeft een uitzendkracht stemrecht bij het bedrijf waaraan hij is uitgeleend?	20
12 Hoe organiseert u de stemming?	21
13 Wat doet u als er te weinig kandidaten zijn?	23
14 Hoe overtuigt u uw collega's om in de OR zitting te nemen?	23
15 Wanneer is het goed om met kiesgroepen te werken?	23
16 Wanneer moeten tussentijdse verkiezingen gehouden worden?	24
17 Hoe verlopen digitale OR-verkiezingen?	24

3	De organisatie van de medezeggenschap	27
18	Heeft ons (internationale) concern een centrale ondernemingsraad (COR) nodig?	27
19	Wanneer wordt het lidmaatschap van de COR beëindigd?	28
20	Is een Europese OR (EOR) verplicht?	28
21	Welke bevoegdheden heeft de EOR?	29
22	Wat is een commissie?	29
23	Hoe wordt een commissie samengesteld?	31
24	Welke bevoegdheden heeft een commissie?	31
25	Hoe richt u een commissie op?	32
26	Geldt de WOR voor alle sectoren?	32
27	Wanneer heeft de OR het recht om een commissaris voor te dragen?	34
28	Hoe kan de OR een geschikte kandidaat-commissaris vinden?	35
4	De werkwijze van de OR	37
29	Is een OR-reglement verplicht?	37
30	Wat staat er in een reglement?	37
31	Wie worden voorzitter en secretaris?	38
32	Welke taken hebben de voorzitter en de secretaris?	38
33	Heeft uw OR recht op ondersteuning?	39
34	Hoe komt uw OR aan een ambtelijk secretaris?	39
35	Welke taken heeft de ambtelijk secretaris?	39
36	Zijn de overlegvergaderingen van de OR en bestuurder openbaar?	40
37	Hoe krijgt de OR een onderwerp op de agenda met de bestuurder?	40
38	Zijn de notulen van de overlegvergadering openbaar?	40
39	Op welke faciliteiten heeft uw OR recht?	41
40	Hoeveel uur krijgt een OR-lid voor het ondernemingsraadswerk?	41
41	Wat heeft de OR aan de vakbond?	42
5	Communicatie met de achterban	43
42	Is een OR-jaarverslag verplicht?	43
43	Wat staat er in een OR-jaarverslag?	43

44	Hoe maakt u een leesbaar OR-jaarverslag?	43
45	Hoe kan de OR de achterban bereiken?	45
46	Wat moet de OR voor de achterban doen?	45
47	Wat doet de OR met individuele vragen vanuit de achterban?	45
48	Heeft de OR een mandaat nodig van de achterban?	46
6	De bevoegdheden	47
49	Wat is het adviesrecht?	47
50	Over welke onderwerpen heeft de OR adviesrecht?	47
51	Wat is een belangrijk voorgenomen besluit?	48
52	De bestuurder wil wel overleggen, maar nog geen advies vragen. Wat nu?	48
53	Wat is het primaat van de politiek?	48
54	Wat kan de OR doen als de bestuurder zich niet aan het advies houdt?	49
55	Wat is het instemmingsrecht?	49
56	Hoe ziet een instemmingsprocedure eruit?	50
57	Moet u (te) snel instemming geven?	51
58	Wat kunt u doen als de bestuurder zich niet aan het instemmingsrecht houdt?	51
59	Wat is het initiatiefrecht?	51
60	Hoe maakt u optimaal gebruik van uw initiatiefrecht?	52
61	Hoe maakt u een initiatiefvoorstel?	52
62	Wat is het informatierecht?	53
63	Wat doet u als de bestuurder geen informatie wil geven?	53
64	Wanneer heeft een OR-lid ontslagbescherming?	54
7	Scholingsrecht	55
65	Hoe zien de scholingsrechten van OR- en commissieleden eruit?	55
66	Mag de OR een extern adviseur inhuren?	55
67	Wie betaalt de rekening van de adviseur/het opleidingsinstituut?	56
68	Hoe vindt u een goed scholingsinstituut?	56
69	Wat is SCOOR - RMZO?	57
70	Hoe weet u of u niet te veel betaalt voor de scholing?	57

8	Het overleg met de bestuurder	59
71	Hoe vaak overlegt de OR met de bestuurder?	59
72	Hoe bereidt de OR de overlegvergadering voor?	59
73	Wie stelt de agenda van de overlegvergadering op?	60
74	Wie zit de overlegvergadering voor?	60
75	Wat is het 'artikel 24 overleg'?	60
76	Is de overlegvergadering openbaar?	60
77	Wat is een ondernemingsovereenkomst?	61
78	Wat staat er in een ondernemingsovereenkomst?	61
9	Conflicten	63
79	De bestuurder houdt zich niet aan de afspraken. Wat nu?	63
80	De bestuurder negeert de WOR. Wat nu?	63
81	Hoe lost u conflicten met de bestuurder op?	64
82	Hoe kunt u de relatie met de bestuurder verbeteren?	64
83	Wat is de functie van de Bedrijfscommissie?	65
84	Wanneer doet de ondernemingskamer een uitspraak?	66
85	Waar let de kantonrechter op?	66
86	Wanneer is een advocaat verplicht?	66
87	Wie betaalt de procedure van de OR?	66
88	Wat is de rol van de OR bij de klokkenluidersregeling?	67
10	Arbeidsvoorwaarden	69
89	Kan de OR afspraken maken over arbeidsvoorwaarden?	69
90	Welke bevoegdheden heeft de OR als de directie een onkostenregeling wil wijzigen?	70
91	Wat is het doel en de inhoud van een cao?	71
92	Wat kan de OR doen als de bestuurder zich niet houdt aan de cao?	72
93	Waar moet de OR op letten bij een nieuw personeelsregelingenboek?	73
94	Wat is de rol van de OR bij de werkkostenregeling?	74
95	Kan de bestuurder de vergoedingen wijzigen omdat de belastingregels veranderen?	74
96	Kan de bestuurder zomaar functiewaardering invoeren?	75
97	Wat heeft de OR te zeggen over functiewaardering?	76

98	Kan de bestuurder zomaar een (ander) beloningssysteem invoeren?	77
99	Welke rol speelt de OR bij een winstdelingsregeling?	77
100	Welke rol speelt de OR bij pensioenen?	78
101	Kunnen in een organisatie meerdere cao's gelden?	78
102	Wat is de rol van de OR bij topbeloningen?	79
11	Arbeidstijden	81
103	Wat staat er in de Arbeidstijdenwet?	81
104	Wat zijn de belangrijkste grenzen van de Arbeidstijdenwet?	81
105	Gaat de Arbeidstijdenwet boven de cao?	82
106	Welke bevoegdheden heeft de OR bij wijziging van arbeidstijden?	82
107	Waar moet de OR op letten bij de beoordeling van roosters?	83
108	De directie wil dat medewerkers in ander rooster gaan werken. Kan dat zomaar?	83
109	Een aantal medewerkers wil korter werken. Mag dat?	83
110	Kan de bestuurder verlof- of vakantiedagen verminderen?	85
111	Wat is overwerk?	85
112	Wat is een jaarrooster?	86
113	Wat hebben werktijden te maken met de wens van flexibilisering van bedrijven?	87
114	Wat zijn consignatiediensten?	88
12	Personeelsbeleid	89
115	Welke rol speelt de OR bij personeelsbeleid?	89
116	Waar moet de OR op letten bij de invoering van bedrijfskleding?	90
117	Waar let de OR op bij beoordelingsgesprekken en functioneringsgesprekken?	90
118	Welke rol heeft de OR bij het werkoverleg?	91
119	Waar let de OR op bij het aanstellingsbeleid?	92
120	Kunnen de eigen medewerkers claimen eerst op een vacature te mogen solliciteren?	93
121	Wat is duurzame inzetbaarheid?	93

13 Privacy	95
122 Waar let de OR op bij een e-mail-/internetprotocol?	95
123 Kunnen werknemers hun eigen personeelsgegevens inzien?	96
124 De directie wil een 'volgsysteem' voor de werknemers. Hoe zit dat?	96
125 Waar moet de OR op letten bij het installeren van camera's?	97
14 Arbeidsomstandigheden	99
126 Welke bevoegdheden heeft de OR of VGWM-commissie bij arbeidsomstandigheden?	99
127 Waar staan de arboregels?	101
128 Welke bevoegdheden heeft de OR bij de risico- inventarisatie en -evaluatie (RI&E)?	102
129 Wie betaalt mijn veiligheidsschoenen?	102
130 Hoe pakt de OR slechte arbeidsomstandigheden aan?	102
131 Wat kan de OR van de arbodienst verwachten?	102
132 Wat is een preventiemedewerker?	103
133 Wat is en wat kan de OR met een arbocatalogus?	104
134 Welke momenten zijn van belang in de arbocyclus?	104
135 Wat heeft de OR aan de Nederlandse Arbeidsinspectie?	105
136 Wat heeft de OR te zeggen over ziekteverzuim- en re-integratiebeleid?	105
137 Wat zijn de belangrijkste bepalingen in de Arbowet?	106
138 Waar kan de OR op letten bij thuiswerken?	107
139 Hoe kan de OR samenwerken met de bedrijfsarts?	108
15 Reorganisatie/fusie	109
140 Binnen hoeveel tijd moet de OR advies uitbrengen?	109
141 Hoe lang geldt de plicht tot geheimhouding?	110
142 Wat is 'collectief ontslag'?	111
143 Wanneer schakelt de OR de vakbond in bij een reorganisatie?	111
144 Hoe pakt de OR een reorganisatie aan?	112
145 Wat is de rol van de OR bij een doorstart van de onderneming?	112
146 De OR wil meepraten over de nieuwe organisatie. Kan dat?	113

147	Mag de directie al ontslag aanvragen terwijl de OR net de adviesaanvraag heeft ontvangen?	113
148	Kan de OR bij een fusie met de 'andere OR' overleggen?	113
149	Wat kan de OR doen als het bedrijf in de verkoop gaat?	114
150	Wanneer schakelt de OR de vakbond in bij een fusie?	114
151	Verdwijnt de OR bij een overname of fusie?	114
152	Wanneer wordt een sociaal plan afgesloten?	115
153	Wat staat er in een sociaal plan?	115
Bijlage 1	Vergelijking CAO- of OR-afspraken	117
Bijlage 2	Onderwerpen in bedrijfsregelingen	119
Bijlage 3	Onderwerpen in model sociaal plan	123
Bijlage 4	Checklist ARBO	125
Bijlage 5	Checklist verkiezingen organiseren	129
Bijlage 6	Wet op de ondernemingsraden (WOR)	131
Bijlage 7	Adressen	179
Bijlage 8	Afkortingen	185
Over de auteurs		187
Register		189

INLEIDING

Veel OR-leden krijgen met de meest uiteenlopende onderwerpen te maken. Soms adviseert u de bestuurder over een fusie en een andere keer organiseert u de OR-verkiezingen. Dit levert soms vragen op waar u niet het antwoord op weet. Niet alle kennis is snel te vinden en u gaat niet voor iedere vraag op cursus. Daarom is een 'zoekboek' handig voor uw alledaagse vragen. In 'OR in 153 vragen en antwoorden' krijgt u een antwoord op veel voorkomende vragen. Deze vragen hebben de auteurs uit hun eigen praktijk verzameld. Ze hebben al jaren ervaring in de medezeggenschap en met het adviseren van OR-leden.

13

De 153 vragen en antwoorden staan per onderwerp bij elkaar en achterin staat een trefwoordenregister, zodat u makkelijk een antwoord op uw vraag kunt vinden. U treft in dit boek praktische oplossingen aan met verwijzingen naar websites en bijlagen. In de antwoorden op de vragen wordt vaak verwezen naar artikelen uit de Wet op de ondernemingsraden. De hele wettekst treft u achterin aan, zodat u meteen de wettekst erbij hebt.

Maar iedere situatie is weer anders. De feiten en omstandigheden verschillen van geval tot geval. Dit boek gaat niet in op alle details, maar beschrijft in hoofdlijnen wat u kunt doen. Twijfelt u of wilt u meer weten over het onderwerp dan kunt u terecht bij de telefonische service van FNV-bonden of u neemt contact op met de vragenservice van OR-net of van een OR-scholingsinstituut.

Veel succes!

Namens de auteurs,

Wanne van den Bijllaardt

1 DE INSTELLING VAN EEN OR OF PVT

1 Wanneer is een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) verplicht?

Als een bedrijf of instelling meer dan 50 werknemers heeft, dan is de ondernemer verplicht een OR op te richten. Bedrijven/instellingen met minder dan 50 werknemers mogen dit ook. In een aantal cao's (vooral in de zorg) is een OR al verplicht bij 35 werknemers.

Bij de woningcorporaties verplicht de cao zelfs al het instellen van een OR vanaf 10 werknemers. Bij ten minste 10 en ten hoogste 50 werknemers kan een PVT opgericht worden. De ondernemer is hiertoe verplicht wanneer een meerderheid van het personeel hierom verzoekt. Een PVT heeft aanmerkelijk minder faciliteiten en bevoegdheden (WOR, art. 35b, c en d) dan een OR. Het verdient daarom aanbeveling ook in dit geval te streven naar een OR.

In de praktijk zijn er ondernemers die, ondanks de wettelijke verplichting, weigeren een OR op te richten. Belanghebbenden (dus elk personeelslid en de betrokken vakbonden) kunnen naar de kantonrechter om de ondernemer te dwingen toch een OR in te stellen. Om te voorkomen dat medewerkers door de ondernemer wellicht nadelig worden behandeld wanneer zij om een OR vragen, is het aan te raden de vakbond hierbij te betrekken. De vakbondsbestuurder treedt dan eerst in overleg met het bedrijf, en onderneemt zo nodig juridische actie. Voorwaarde is natuurlijk wel dat er genoeg mensen bereid zijn om in een OR zitting te nemen.

2 Hoeveel mensen kunnen plaatsnemen in de OR of PVT?

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) schrijft het aantal OR-leden exact voor in artikel 6.1. De grootte van de OR is gerelateerd aan het aantal in de onderneming werkzame personen:



50 of minder	3 leden
50-100	5 leden
100-200	7 leden
200-400	9 leden
400-600	11 leden
600-1000	13 leden
1000-2000	15 leden

En zo bij iedere duizend personen meer twee leden extra, tot een maximum van 25 leden. Afwijken van deze wettelijke standaard kan met toestemming van de ondernemer. Een PVT telt ten minste 3 leden.

3 Mag de werkgever de OR meteen ontbinden wanneer er minder dan 50 werknemers zijn?

Nee. De OR mag gewoon doorwerken tot het einde van de zittingstermijn. Dan houdt de OR van rechtswege op te bestaan, tenzij de werkgever hem vrijwillig in stand houdt. Ook de grootte van een OR kan niet tussentijds gewijzigd worden: stijging of daling van het aantal werknemers heeft pas invloed na afloop van de zittingsperiode. Overigens heeft niet elke overschrijding van de getalsgrens meteen gevolgen; er moet sprake zijn van

structurele groei of krimp van de onderneming. Als er een wijziging in het aantal zetels nodig is, moet wel vóór de eerstvolgende verkiezingen het reglement worden aangepast.

4 Wie kunnen zitting nemen in de OR?

De WOR (art. 1) bepaalt dat alle ‘in de onderneming werkzame personen’ zich verkiesbaar kunnen stellen voor de OR, mits zij een bepaalde tijd in dienst zijn.

In de onderneming werkzame personen zijn diegenen:

- met wie de ondernemer een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling heeft en die feitelijk werkzaam zijn in de onderneming.
- die feitelijk werkzaam zijn in een andere onderneming, maar een arbeidsovereenkomst of aanstelling hebben met de ondernemer. Het gaat hier dus om uitgeleende medewerkers, bijvoorbeeld uitzendkrachten.
- die langer dan 18 maanden feitelijk werkzaam zijn in de onderneming, maar die een arbeidsovereenkomst of aanstelling hebben met een andere ondernemer. Dit zijn door de onderneming ingeleende medewerkers.

De bestuurder zelf wordt niet gerekend tot de in de onderneming werkzame personen, en heeft dus geen actief en passief kiesrecht.

NB: Ondernemingsraad en de bestuurder kunnen gezamenlijk het kiesrecht uitbreiden tot andere groepen werknemers dan die de WOR voorschrijft. Daarmee wordt het aantal werknemers in de zin van de WOR uitgebreid.

5 Hoe lang is de zittingsduur van de OR?

De meeste ondernemingsraden hebben een zittingstermijn van drie jaar. Dat is ook de termijn die het voorbeeldreglement van de SER hanteert, omdat het een redelijke termijn is om goed ingewerkt te raken en een zekere continuïteit te waarborgen. Maar twee of vier jaar komt ook voor. In het OR-reglement wordt vastgelegd wat de exacte zittingstermijn in de desbetreffende organisatie is.

6 Hoe gaat het instellen van een OR in zijn werk?

De werkgever is verantwoordelijk voor de instelling van de OR als de grens van 50 werknemers is overschreden. Ook een groep personeelsleden kan het initiatief nemen. In dit laatste geval zullen zij de toestemming en medewerking van de directie moeten vragen.

Om de eerste verkiezingen voor te bereiden, moet een voorlopig OR-reglement worden vastgesteld. Voorbeeldreglementen en stappenplannen hiervoor zijn onder andere te vinden op www.ser.nl en www.fnv.nl/mz. Dit 'voorlopig OR-reglement' wordt voorgelegd aan de vakbonden die leden hebben binnen het bedrijf. Kandidaatstelling en verkiezingen vinden vervolgens plaats aan de hand van dit reglement. (Zie hoofdstuk 2.) Tegelijkertijd is het verstandig om voorlichting te geven aan het personeel over een ondernemingsraad.

7 Is de instelling van een OR verplicht bij een bedrijf met meerdere bv's of vestigingen?

Ja, de grens van het aantal werknemers (50) om een OR in te stellen, wordt soms wél gehaald als de personeelsaantallen van de verschillende vestigingen en bv's bij elkaar worden opgeteld.

De Wet op de ondernemingsraden trekt de grens niet langs de rand van één bv. 'Als het goed is voor het functioneren van de medezeggenschap', geldt de instellingsverplichting voor een OR dus over meerdere bv's.

Belangrijk punt om naar te kijken is bijvoorbeeld hoe de directie gevoerd wordt, en waar de dagelijkse beslissingen genomen worden over het bedrijfseconomisch- en het personeelsbeleid. Opsplitsing van een bedrijf in bv's gebeurt vaak uit oogpunt van risicospreiding en zichtbaar maken van resultaten. Dezelfde directeur stuurt dan gewoon alle bv's aan. In zo'n geval moet de OR over de verschillende bv's worden ingesteld. Datzelfde geldt ook als er verschillende vestigingen zijn die door één directie worden geleid. Wel moet u in het OR-reglement duidelijk vastleggen voor welke bedrijfs-onderdelen of bv's de OR precies wordt ingesteld.

2 OR-VERKIEZINGEN

8 Hoe organiseert u OR-verkiezingen?

Bij de organisatie van de OR-verkiezingen komt heel wat kijken. Een verkiezingsprocedure neemt al gauw meer dan drie maanden in beslag. Maak gebruik van een draaiboek tijdens de uitvoering van dit project. Het draaiboek van de verkiezingen zou er als volgt uit kunnen zien.

19

- 1 Benoem ruim van tevoren een verkiezingscommissie die de verkiezingen gaat organiseren.
- 2 Kijk wat er in het OR-reglement staat over de OR-verkiezingen.
- 3 Stem de verkiezingen af met uw bestuurder. Over welke faciliteiten kunt u beschikken?
- 4 Benader vervolgens de vakbonden die actief zijn in uw organisatie. Zij krijgen de gelegenheid om kandidaten voor te dragen.
- 5 Als de kandidaten van de vakbonden bekend zijn, kunnen andere werknemers zich kandidaat stellen.
- 6 Uit het OR-trendonderzoek blijkt dat meer dan een kwart van de OR'en geen verkiezingen houdt, omdat er onvoldoende kandidaten zijn. Om de verkiezingen door te laten gaan, is actieve werving van kandidaten noodzakelijk. Neem daar de tijd voor.
- 7 Bedenk hoe u de verkiezingen wilt houden. Krijgt iedere werknemer een stembiljet of zijn de verkiezingen digitaal? Wat is het meest effectief in uw organisatie?
- 8 Zorg vervolgens voor goede publiciteit om zo veel mogelijk mensen naar de stembus te krijgen en om duidelijk te maken op wie ze kunnen stemmen.
- 9 Maak de uitslag bekend.

In bijlage 5 treft u een checklist aan over het organiseren van verkiezingen.

9 Wie kunnen hun stem uitbrengen bij OR-verkiezingen?

Iedereen die een aanstelling of een arbeidsovereenkomst heeft in de organisatie en ten minste drie maanden in de organisatie werkzaam is, kan zijn stem uitbrengen bij OR-verkiezingen. Ook langdurig zieke werknemers en elders gedetacheerden behouden hun kiesrechten. Slechts in het geval van feitelijke tewerkstelling in een andere onderneming van dezelfde ondernemer kan er een wijziging op deze regel optreden. In dat geval moeten de kiesrechten daar worden uitgeoefend van waaruit de werkzaamheden van de betrokkenen worden geleid.

De periode van drie maanden kunt u korter maken. In het OR-reglement kunt u de diensttijdeisen aanpassen. De ondernemer heeft daar geen invloed op. Is hij het niet eens met andere diensttijdeisen, dan moet hij de kantonrechter vragen om een uitspraak te doen.

10 Wie kan zich kandidaat stellen voor de OR?

Werknemers die minstens drie maanden in de organisatie werken, kunnen zich verkiesbaar stellen voor de OR. De OR mag in zijn reglement ook een kortere periode opnemen. De periode waarin werknemers eventueel zijn gedetacheerd bij een andere organisatie telt ook mee.

Bij de OR-verkiezingen worden kandidatenlijsten gebruikt. De kandidatenlijsten kunnen ingediend worden door (art. 9.2, zie de WOR-bijlage achterin dit boek):

- de vakbond
- een of meer kiesgerechtigde werknemers

Een vakbondslid die niet op zijn vakbondslijst wil, kan zich kandidaat laten stellen via een vrije lijst. Medewerkers kunnen niet op een lijst van een vakbond én op een vrije lijst staan. De kandidaatstellingsprocedure moet in het OR-reglement beschreven zijn. Er mag in het reglement niet worden afgeweken van de WOR.

11 In hoeverre heeft een uitzendkracht stemrecht bij het bedrijf waaraan hij is uitgeleend?

Sinds 1999 kunnen uitzendkrachten medezeggenschapsrechten opbouwen bij het bedrijf waar ze via het uitzendbureau werken. Het uitzendbureau en het inlenende bedrijf mogen niet tot de dezelfde groep van ondernemer(s)



behoren. Het opbouwen van medezeggenschapsrechten duurt 15 maanden. Daarna hebben uitzendkrachten dezelfde kiesrechten als de 'vaste' werknemers. Dit betekent dat voor de uitzendkracht pas na die 15 maanden het actieve en passieve kiesrecht ingaat – dus drie maanden daarna. In het OR-reglement kunnen de termijnen worden verkort (zie ook vraag 4).

12 Hoe organiseert u de stemming?

In het OR-reglement moet de OR beschrijven op welke manier er gestemd wordt. Dat kan via het lijstenstelsel of het personenstelsel.