

# White paper:

## Rechten en plichten van de ondernemingsraad



---

### De toegevoegde waarde van de ondernemingsraad (OR)

De indruk bestaat vaak dat een ondernemingsraad (OR) leidt tot trage besluitvorming, discussies of conflicten over ondernemersbeslissingen. Een hoop gedoe dus. Maar een OR is voor een werkgever in de praktijk ook nuttig en daarmee juist van toegevoegde waarde.

Onderzoek wijst uit dat (middel)grote bedrijven met een goed functionerende ondernemingsraad (OR) aanmerkelijk beter presteren dan bedrijven zonder OR. Zo kunt u de OR gebruiken als instrument voor de visie en mening van uw medewerkers. Constructieve besluitvorming binnen uw organisatie met een groot draagvlak van uw medewerkers zorgt vervolgens voor meer rust in uw organisatie en voor meer werkplezier.

### Geen tegenwerking, maar samenwerking

Het is de taak van de ondernemingsraad om bij te dragen aan het goed functioneren van de onderneming. Niet tegenwerking, maar samenwerking tussen ondernemer en de ondernemingsraad is daarbij het uitgangspunt. Een goede band met de ondernemingsraad geeft de ondernemer waardevolle inzichten over wat er speelt op de werkvloer. De ondernemingsraad fungeert als een brug tussen werkgever en medewerkers. In tijden waarin een woord als 'werknemersbetrokkenheid' van groot belang is



én veel ondernemers moeite hebben personeel aan zich te (blijven) binden, lijkt het instellen van een ondernemingsraad slim. De ondernemingsraad als werknemersvertegenwoordiging is bij uitstek hét instrument om medewerkers betrokken te maken bij de onderneming.

### Wet op de Ondernemingsraden (WOR)

Binnen de verschillende vormen van participatie die in een organisatie mogelijk zijn, neemt de OR een speciale positie in. De bevoegdheden van de OR zijn namelijk bij wet vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). U bent verplicht een ondernemingsraad in te stellen als u meer dan vijftig medewerkers in dienst hebt. De WOR geeft de OR naast medezeggenschap ook formeel afdwingbare rechten en bevoegdheden. De taak en functie van de OR en de bestuurder zijn dus vastgelegd in de WOR.

## Toepasselijke cao

Soms zijn in de toepasselijke cao bepalingen over medezeggenschap opgenomen. Het komt voor dat in de cao ruimere bevoegdheden voor de OR zijn vastgelegd. Of dat bij een lager aantal medewerkers dan vijftig toch een OR kan worden opgericht. Deze afspraken geven aan de OR ruimere bevoegdheden dan in de WOR zijn vastgelegd. In dergelijke gevallen is de cao leidend. Het is daarom altijd raadzaam om de geldende cao van uw organisatie of branche te raadplegen.

## Actief en passief kiesrecht

Er bestaat op grond van de WOR een *actief kiesrecht* (het stemrecht om een ondernemingsraad te kiezen) en een *passief kiesrecht* (het recht om zich verkiesbaar te kunnen stellen). Werknemers met een vast contract hebben deze rechten automatisch.

Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd gold lange tijd dat zij het actieve kiesrecht na zes maanden en het passieve kiesrecht na twaalf maanden verwierven.

Sinds 1 januari 2022 verwerven flexkrachten (werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) het actieve en passieve kiesrecht al na drie maanden.

## Medezeggenschap voor uitzendkrachten

Sinds 1 januari 2022 zijn bovendien uitzendkrachten als 'in de onderneming werkzame personen' in de zin van de WOR te kwalificeren en gaan zij medezeggenschapsrechten opbouwen in de onderneming van de inlener.

Dit betekent dat uitzendkrachten al na vijftien maanden medezeggenschapsrechten gaan opbouwen in de onderneming van de inlener. Uitzendkrachten gaan vanaf dat moment ook meetellen voor het getalscriterium van minstens vijftig werknemers voor het instellen van een ondernemingsraad.

Uitzendkrachten verwerven in dit geval na achttien maanden actief en passief kiesrecht (vijftienmaandentermijn voor uitzendkracht en de algemene driemaandentermijn voor flexkrachten).



## Oprichten ondernemingsraad

Heeft uw onderneming vijftig of meer werknemers in dienst? Dan bent u dus verplicht een ondernemingsraad op te richten.

De stappen die u hiervoor moet doorlopen:

### *1. De stemming peilen*

Peil de stemming bij uw medewerkers voor het instellen van een ondernemingsraad. Raadpleeg in dat kader de managers of teamleiders en de werkvloer of zij het wenselijk vinden om een OR in te stellen. Is er geen behoefte aan het instellen van een OR? Dan doet u er verstandig aan dit te documenteren.

### *2. OR-verkiezingen organiseren*

Voor de beschikbare zetels in de OR organiseert u verkiezingen. Stel een datum voor de verkiezingen vast en creëer een lijst van personen die zich verkiesbaar willen stellen. Vervolgens maakt u deze kandidaten bekend aan de organisatie en laat u uw werknemers (als er meer belangstellenden zijn dan zetels) een stem uitbrengen op de verkiesbare personen.

### *3. Afspraken vastleggen*

Zowel het bestuur als de OR zijn gebaat bij een reglement, waarin duidelijk is vastgelegd wat zij van elkaar mogen verwachten. In dit reglement staan afspraken over wat de bevoegdheden van de OR zijn en hoe de ondernemingsraad invloed kan uitoefenen op het beslissingsproces.

### *4. Aan de slag!*

Nu is het tijd om aan de slag te gaan met de verkozen personen op basis van het reglement. Het proces blijft natuurlijk dynamisch en onderhevig aan veranderingen. Ook ten aanzien van het reglement moet in het begin het nodige toegevoegd of verwijderd worden vanwege ervaringen uit de praktijk. Feit is wel dat u een orgaan heeft ingesteld dat als klankbord kan dienen voor de mening van uw werknemers binnen uw organisatie.



U kunt de OR dan ook zien als thermometer van uw organisatie die bovendien de kans verkleint dat u relevante informatie of creatieve ideeën van werknemers mist.

## **Inspanningsverplichting bestuurder tot oprichting OR**

Onder het personeel is niet altijd de behoefte aanwezig om een ondernemingsraad op te richten. zodra de grens van vijftig medewerkers wordt overschreden. Er moet een zekere noodzaak zijn die de aanleiding vormt om een OR op te richten. Die noodzaak ontstaat niet zomaar bij het overschrijden van die grens. Medewerkers zullen dus niet altijd meteen gaan vragen om een ondernemingsraad, laat staan dat ze staan te trappelen om zich er kandidaat voor te stellen. Meestal komt de vraag naar een OR pas om de hoek kijken als bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden worden aangepast of het bedrijf gaat fuseren.

Dit betekent niet dat het bestuur van de onderneming geen *inspanningsverplichting* heeft tot het oprichten van een OR. De werkgever moet duidelijke voorlichting geven over de rol van de OR, de rechten en plichten van de OR en de beschikbare faciliteiten. Ook moet hij serieus proberen voldoende kandidaten te krijgen om een OR op te richten. Bestaat er ondanks alle inspanningen onvoldoende belangstelling onder personeelsleden voor een OR (en melden zich ook onvoldoende kandidaten aan)? Dan kan de werkgever zijn inspanning voor dat moment even laten rusten en het na een tijdje opnieuw proberen.

Als er geen OR of personeelsvertegenwoordiging (PVT) is ingesteld, maar er zijn wel meer dan tien werknemers werkzaam in de onderneming, dan is de ondernemer verplicht om tenminste twee maal per kalenderjaar de medewerkers in de gelegenheid te stellen met hem bijeen te komen.

## **Wat zijn de belangrijkste rechten van de OR?**

De WOR schrijft voor dat de bestuurder bij een groot aantal besluiten eerst overleg voert met de OR. Om welke besluiten dat gaat, is precies vastgelegd. Dat geldt ook voor de bijbehorende rechten van de OR: het instemmingsrecht en het adviesrecht. De wet spreekt hierbij van een 'voorgenomen besluit'. Het wordt immers pas een definitief besluit als de procedure met de OR is afgerond.

### ***Adviesrecht***

Allereerst moet u tijdig advies vragen als het gaat om belangrijke financiële, economische en organisatorische besluiten. Het gaat dan onder andere om reorganisaties, fusies en grote investeringen.

### ***Wat is 'belangrijk'?***

Bij verschillende onderwerpen die adviesplichtig zijn, staat de term 'belangrijk' in de WOR. Dit levert regelmatig onduidelijkheid en discussie op. Wat is immers belangrijk en wat niet? Allereerst is van belang dat de vraag of een besluit 'belangrijk' genoemd kan worden afhankelijk is van de context van de organisatie. Een algemene definitie is helaas niet te geven.

Op grond van jurisprudentie gelden een aantal criteria:

1. Er moet sprake zijn van een niet-alledaags besluit, bijvoorbeeld door de impact of omvang van betrokken kapitaal. Zo niet, dan gaat het om normale bedrijfsvoering.
2. Er zijn gevolgen voor een aanwijsbare groep werknemers, waarbij de groep enige omvang heeft ten opzichte van het totale personeelsbestand.
3. Als er een verandering van het organigram plaatsvindt.

### ***Instemmingsrecht***

Daarnaast moet u de ondernemingsraad tijdig om instemming vragen over voorgenomen besluiten over het vaststellen, wijzigen of intrekken van personele regelingen. Voorbeelden daarvan zijn onder andere werktijden, arbeidsomstandigheden, opleidingen, functiebeoordelingen en ziekteverzuimen.

### ***Initiatiefrecht***

Op het terrein van sociale, organisatorische, financiële en economische zaken mag de ondernemingsraad u voorstellen doen. Voor u over een voorstel beslist, moet u minstens één keer met de ondernemingsraad overleggen. Daarna moet u zo snel mogelijk een schriftelijk besluit nemen.

### ***Recht op informatie***

Uitgangspunt is dat de ondernemingsraad recht heeft op alle informatie die nodig is voor het uitvoeren van zijn taak, zoals informatie over de jaarrekening, het sociaal jaarverslag, de beloningsstructuur en beleidsplannen. Minimaal twee keer per jaar moet er een overlegvergadering plaatsvinden. In bedrijven met meer dan honderd werknemers moet u minstens één keer per jaar een aantal onderwerpen op de agenda zetten, zoals arbeidsvoorwaardelijke regelingen en beloningsafspraken.

### ***Recht op overleg***

De OR heeft het bovendien recht om met het bestuur te overleggen, zo vaak als de OR of de bestuurders dat nodig vinden. Er wordt meestal een vergaderschema gemaakt. Een bijzonder overleg is het overleg over de algemene stand van zaken. Het recht op overleg met de bestuurder over de algemene stand van zaken is vastgelegd in artikel 24 van de WOR. Dit artikel verplicht de bestuurder en OR ertoe om ten minste tweemaal per jaar met elkaar in gesprek te gaan over de grote lijnen, de strategie en de ondernemingsvisie.

### ***Overige bevoegdheden***

Het staat partijen vrij extra bevoegdheden aan de ondernemingsraad toe te kennen of met elkaar af te spreken. Dat kan overigens ook bij cao zijn gedaan. Controleer of dit ook geldt voor uw cao.

## ***Spreektijd AVA (nv's)***

Bij nv's heeft de ondernemingsraad spreekrecht tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA).

## **Faciliteiten voor de OR**

Om de ondernemingsraad goed te kunnen laten functioneren, moeten er een aantal zaken geregeld zijn, bijvoorbeeld tijd, vergaderruimte en scholing. De WOR heeft daarover bepalingen opgenomen over onder meer faciliteiten, tijd voor overleg en scholing, bescherming tegen benadeling, kosten en ondersteuning door een deskundige. In een cao kunnen aanvullende bepalingen zijn opgenomen over de faciliteiten van de OR.

### *Gebruikmaken van bestaande voorzieningen*

OR-leden hebben het wettelijk recht gebruik te kunnen maken van voorzieningen die in de organisatie aanwezig zijn. Daarbij kunt u denken aan een vergaderkamer, computer, archiefkast en dergelijke.

### *Tijd voor OR-werkzaamheden*

Een OR-lid mag minimaal zestig uur per jaar van zijn arbeidstijd gebruiken voor OR-werkzaamheden. Daar komen de scholingstijd en achterbanoverleg tijdens werktijd nog bij. Dat kan een vergadering zijn waar de OR een deel of de gehele achterban uitnodigt om een onderwerp te bespreken. Ook de andere vergaderingen van de OR worden zo veel mogelijk onder werktijd gehouden.

### *Recht op scholing*

In de WOR ligt het minimaal aantal scholingsdagen vastgelegd: vijf scholingsdagen voor een OR-lid en drie extra voor elk lid van een vaste OR-commissie. Als een OR-lid ook in een commissie zit, heeft hij dus minimaal acht scholingsdagen per jaar.

### *Bescherming tegen benadeling*

In de WOR is vastgelegd dat een lid van de OR niet benadeeld mag worden voor zijn werk in de OR. De bestuur van de onderneming is ervoor verantwoordelijk dat deze bescherming ook daadwerkelijk plaatsvindt. Een OR-lid mag dus niet benadeeld worden voor het feit dat hij of zij lid is van de OR. Het is verstandig om hierover het een en ander vast te leggen in een overeenkomst waarin tijdsbesteding, faciliteiten, kosten en dergelijke zijn geregeld. In artikel 7:670 BW is bovendien een opzegverbod opgenomen voor OR-leden, plaatsvervangende leden, leden van commissies en de ambtelijk secretaris. Dat betekent niet dat OR-leden niet kunnen worden ontslagen. Het voorgenomen ontslag mag alleen geen verband houden met het OR-lidmaatschap. Bovendien moet het voorgenomen ontslag van een OR-lid altijd worden voorgelegd aan de kantonrechter.

### *Budget voor scholing*

Behalve dat OR-leden een recht op scholing hebben, bestaat er ook een budget voor scholing. De kosten voor scholing komen voor rekening van het bestuur. Het gaat daarbij om kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de ondernemingsraad. De SER stelt ieder jaar richtbedragen vast voor scholing van de OR.

### **Meer informatie?**

Met deze whitepaper informeren wij u over de belangrijkste rechten en plichten van de ondernemingsraad. Het is niet de bedoeling van dit document om volledig te zijn. Heeft u een specifieke vraag over medezeggenschap? Neem dan contact op met een van onze advocaten arbeidsrecht en medezeggenschap.



E-mail:  
[ouwerling@lvh-advocaten.nl](mailto:ouwerling@lvh-advocaten.nl)

Tel:  
+31 6 11 23 53 54



E-mail:  
[kloot@lvh-advocaten.nl](mailto:kloot@lvh-advocaten.nl)

Tel:  
+31 6 83 44 03 65



E-mail:  
[verheijden@lvh-advocaten.nl](mailto:verheijden@lvh-advocaten.nl)

Tel:  
+31 6 53 88 04 51