

Vragen met betrekking tot afspraken tussen ondernemer en OR - algemeen

1. Wanneer is een OR verplicht?

De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is verplicht een OR in te stellen. In de regel 50 personen betekent dat over het gehele jaar genomen in de meeste perioden 50 of meer personen werkzaam zijn in de onderneming. Een ondernemer kan ook verplicht zijn een OR in te stellen op grond van een cao of een door een publiekrechtelijk orgaan vastgestelde regeling van arbeidsvoorwaarden (zie de artikelen 2 en 5a WOR).

2. Wie tellen er mee voor het criterium'aantal in de onderneming werkzame personen'?

Met 'in de onderneming werkzame personen' worden, kort samengevat, bedoeld (zie de artikelen 1 en 6 WOR):

- de werknemers dan wel ambtenaren die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst respectievelijk publiekrechtelijke aanstelling. Hierbij maakt het niet uit of de arbeidsovereenkomst / aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd is en ook niet of het dienstverband parttime of fulltime is;*
- de uitzendkrachten die ten minste 24 maanden werkzaam zijn bij de inlener. Deze uitzendkrachten tellen bij de inlener mee als 'in de onderneming werkzame personen';*
- de uitzendkrachten, werknemers dan wel ambtenaren die elders dan in de eigen onderneming zijn te werkgesteld. Deze uitzendkrachten en gedetacheerden tellen bij de uitlener mee als 'in de onderneming werkzame personen';*
- de groep 'in de onderneming werkzame personen' kan nog verder worden uitgebreid door middel van een afspraak tussen ondernemer en OR (groepswijze uitbreiding).*

3. Wat is een 'onderneming' in de zin van de WOR?

Het begrip 'onderneming' in de WOR is niet gelijk aan het begrip onderneming in andere wetten en het dagelijkse spraakgebruik. Artikel 1 WOR definieert het begrip onderneming als: "elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht". Kortom iedere arbeidsorganisatorische eenheid die zich in het maatschappelijke verkeer als zelfstandige eenheid presenteert is een onderneming in de zin van de WOR. Voorbeelden zijn een fabriek, een winkel, een kantoor of een filiaal.

4. Kan voor afzonderlijke ondernemingen tezamen één OR worden ingesteld en zo ja, aan welke voorwaarden moet dan zijn voldaan?

Voor twee of meer ondernemingen die door één ondernemer in stand worden gehouden en waarin tezamen in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, kan een gemeenschappelijke ondernemingsraad worden ingesteld, indien dat bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR in de betrokken ondernemingen.

Ook voor twee of meer ondernemingen waarin tezamen in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn en die in stand gehouden worden door in een groep verbonden ondernemers, kan een gemeenschappelijke ondernemingsraad worden ingesteld.

Zie artikel 3 WOR.

5. Een onderneming is begonnen met de voorbereidingen voor de instelling van een OR. Er dienen OR-verkiezingen plaats te vinden. Op welke termijn dient een voorlopig OR-reglement opgesteld te worden?

Hoewel de organisatie van verkiezingen behoort tot de verantwoordelijkheden van de OR, geldt dat niet voor de verkiezing van de eerste OR. Die verkiezing wordt georganiseerd door en onder verantwoordelijkheid van de ondernemer. Voorafgaand aan de instelling van de eerste OR stelt de ondernemer een voorlopig OR-reglement op, nadat hij over het ontwerp eerst de betrokken vakorganisaties heeft gehoord. Omdat op basis van het voorlopige reglement de eerste verkiezingen plaatsvinden, dient het document gereed te zijn c.q. vastgesteld te zijn voordat gestart wordt met het organiseren van de OR-verkiezingen. De eerste stap in het organiseren van verkiezingen is de datumbepaling. Aansluitend dient gestart te worden met de kandidaatstellingstermijnen. Dit betekent dat aan de hand van de termijnen die in het voorlopig OR-reglement zijn opgenomen kan worden teruggeteld hoeveel tijd er dient te zitten tussen het vaststellen van het voorlopig OR-reglement en de verkiezingsdatum.

De OR die op basis van de eerste verkiezingen is gekozen stelt vervolgens zijn eigen (definitieve) reglement vast voor zijn werkzaamheden.

6. Kan de OR eenzijdig het OR-reglement wijzigen, waaronder bijvoorbeeld het wijzigen of afschaffen van het kiesgroepenstelsel, of behoeft hij daarvoor de instemming van de bestuurder en/of de bedrijfscommissie?

De OR kan eenzijdig het OR-reglement wijzigen en daarmee de keuze (of juist niet) voor het kiesgroepenstelsel. De WOR bepaalt namelijk dat het de OR is die zijn eigen reglement vaststelt, aanvult of wijzigt. De OR kan zijn zelfstandige bevoegdheid om dit te doen niet overdragen aan of delen met anderen.

Voordat de OR overgaat tot het wijzigen van zijn reglement, dient hij de ondernemer/bestuurder in de gelegenheid te stellen zijn standpunt dienaangaande kenbaar te maken. Concreet betekent dit, dat de OR het concept voor de wijziging van het reglement aan de ondernemer/bestuurder dient te zenden. Na kennisname van het concept kan de ondernemer/bestuurder aangeven of hij bezwaar heeft tegen (bepaalde onderdelen van) de voorgenomen wijziging(en). Vervolgens is het aan de OR wat hij met deze bezwaren doet.

7. Dient er voor een onderdeelcommissie ook een reglement opgesteld te worden?

Nee, dat hoeft niet. Een onderdeelcommissie wordt op grond van artikel 15 WOR, in overleg met de bestuurder, ingesteld door de OR. De OR dient hiertoe een instellingsbesluit te formuleren. In het instellingsbesluit wordt onder meer vastgelegd het onderdeel waarvoor de commissie wordt ingesteld, de taak van de onderdeelcommissie, de samenstelling van de onderdeelcommissie, de bevoegdheden en de werkwijze van de onderdeelcommissie. Een instellingsbesluit lijkt op een reglement, maar is het niet.

8. Kan het OR-reglement gewijzigd worden tijdens algemene of tussentijdse OR-verkiezingen?

De OR kan steeds zijn reglement wijzigen, mits hij daarbij de ondernemer/bestuurder de gelegenheid geeft hierop zijn commentaar te geven. Wijzigen gaan onmiddellijk in, tenzij het de spelregels van de verkiezingen betreft: deze worden pas bij de eerstvolgende algemene verkiezingen van kracht. Zijn derhalve de algemene of tussentijdse verkiezingen al uitgeschreven, dan gelden de bepalingen in het OR-reglement ten tijde van de opening van de kandidaatstelling.

Vraag met betrekking tot de gang van zaken rond de overlegvergadering

9. De ondernemer/bestuurder wil minder vaak overleggen met de OR. Mag dit en is er een wettelijk minimum aantal overlegvergaderingen per jaar?

De WOR bevat geen minimumaantal overlegvergaderingen meer. Er is wel een minimum uit af te leiden: twee keer per jaar een overlegvergadering over de algemene gang van zaken (artikel 24, lid 1 WOR) en elke advies- of instemmingsaanvraag dient ten minste in één overlegvergadering te worden besproken voordat de OR tot zijn definitieve standpunt komt (artikelen 25, lid 4 en 27, lid 2 WOR). Daarnaast komen partijen bij elkaar als één van beide dat nodig acht.

Vragen met betrekking tot afspraken over scholing en vorming OR-leden

10. De OR-leden willen op cursus. De ondernemer/bestuurder eist dat daarbij door de OR-leden aan de bepalingen van de scholingsregeling van de onderneming wordt voldaan: zo dichtbij mogelijk en met een terugbetalingsregeling bij het verlaten van de onderneming binnen twee jaar. Mag een ondernemer/bestuurder deze voorwaarden stellen?

OR-leden danken hun scholingsrecht niet aan een interne regeling van de onderneming, maar rechtstreeks aan de wet (WOR). Het wettelijk recht betekent minimaal vijf dagen scholing per jaar op wens van de OR en op kosten van de onderneming. Van een terugbetalingsverplichting en een verplichte aanwijzing van de plek van scholing kan geen sprake zijn. De ondernemer/bestuurder kan wel verlangen dat de OR-leden op een redelijke wijze met deze rechten omgaan en rekening houden met andere bedrijfsbelangen.

- 11. Een OR-lid heeft volgens de WOR recht op minimaal vijf scholingsdagen per jaar. Gaat dit naar rato van het lidmaatschap (dus een half jaar lid, dus recht op 2,5 scholingsdag)?**

Het scholingsrecht van OR-leden en zijn commissies wordt gewoonlijk per kalenderjaar of per zittingsjaar berekend. Het is niet gebruikelijk dat leden eerst een vol jaar zitting moeten hebben, alvorens zij het volledige recht genieten. De behoefte aan scholing is juist bij de onervaren leden het grootst. Sommige OR-en berekenen de scholing over de gehele zittingsperiode, meestal drie jaren, en nemen dan in het eerst jaar extra dagen op en in het laatste jaar wat minder.

Vragen met betrekking tot de rechtspositie van OR-leden

- 12. Hoe lang heeft een oud-OR-lid nog ontslagbescherming nadat hij of zij zich als OR-lid heeft teruggetrokken?**

De ontslagbescherming werkt gedurende een periode van korter dan twee jaar door (zie artikel 7: 670a, lid 1 BW). Dat betekent niet dat een werknemer/ex-OR-lid niet ontslagen kan worden. De ontslagbescherming is ervoor bedoeld dat een werknemer/oud-OR-lid niet ontslagen kan worden vanwege het (ex-)OR-lidmaatschap. De ontslagaanvraag dient beoordeeld te worden door de kantonrechter of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze zullen beoordelen of de werknemer/ex-OR-lid op andere gronden wordt ontslagen.

- 13. Hoeveel uren mag een OR-lid wettelijk gezien besteden ten behoeve van de OR? Is dit voor parttimers naar rato, en dien je als parttimer een minimaal aantal uren werkzaam te zijn om deel te mogen nemen aan de OR?**

Een OR-lid mag wettelijk gezien minimaal zestig uren per jaar besteden aan onderling beraad en scholing (zie artikel 18, lid 3 WOR), dit is exclusief vergadertijd. De wet geeft geen begrenzing aan het aantal en de tijdsduur van de vergaderingen.

Voor parttimers is dit gelijk; dus niet naar rato. Werknemers in deeltijd hebben volledige medezeggenschapsrechten. Men hoeft als parttimer niet een minimaal aantal uren werkzaam te zijn om deel te mogen nemen aan de OR (zie artikel 1, lid 2 WOR). Alle personen met een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde of onbepaalde tijd) hebben medezeggenschapsrechten. De WOR maakt voorts geen onderscheid tussen volledige en gedeeltelijke aanstellingen.

Vraag met betrekking tot de bedrijfscommissie

- 14. Op welke wijze moet een bemiddelingsverzoek worden ingediend bij een bedrijfscommissie en hoeveel tijd neemt de behandeling gemiddeld in beslag?**

Een verzoek om bemiddeling en advies behoort schriftelijk te worden ingediend en dient te bevatten:

- een (nadere) omschrijving van de partijen;
- een beschrijving van het tussen partijen bestaande geschil;
- hetgeen de verzoekende partij beoogt te bereiken; en
- het (de) wetsartikel(en) waarop de verzoekende partij zich meent te kunnen beroepen.

De wet geeft de bedrijfscommissies een termijn van twee maanden voor de behandeling van een bemiddelingsverzoek. Met instemming van beide bij een geschil betrokken partijen kan de bedrijfscommissie die termijn met twee maanden verlengen.