



Inleiding

Taken bedrijfscommissies

- Voorlichting
- Bemiddeling
- Registratie

Deskundigheidsbevordering van de bedrijfscommissieleden

Ontwikkelingen bedrijfscommissies

Colofon

Inleiding

De bedrijfscommissies voor de marktsectoren zijn ingesteld door de Sociaal-Economische Raad (SER) en hun grondslag is de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

In 2024 zijn er twee bedrijfscommissies voor het bedrijfsleven:

- Bedrijfscommissie Markt I voor commerciële organisaties, en
- Bedrijfscommissie Markt II voor organisaties in zorg en welzijn en sociale, culturele en maatschappelijke voorzieningen en belangen.

Beide commissies bestaan uit twaalf leden en twaalf plaatsvervangende leden. Van deze leden wordt de helft benoemd door werkgeversorganisaties en de andere helft door werknemersorganisaties.

Taken bedrijfscommissies

De belangrijkste taken van de bedrijfscommissies zijn voorlichting geven over medezeggenschap en bemiddelen bij conflicten over medezeggenschap. Ook het voorkomen van conflicten valt hieronder. De voorlichting vindt onder meer plaats in de vorm van een vragenservice, maar ook via de website, workshops, presentaties en publicaties.

Voorlichting

Via de vragenservice kunnen vragen over medezeggenschap, (de toepassing van) de WOR en over de bedrijfscommissies worden gesteld. Dit kan per mail (or-vragenservice@ser.nl), online via het [vragenformulier](#) op de website of telefonisch via 070 – 34 99 561.

De vragenservice is er niet alleen voor ondernemingsraadsleden (or-leden). Ook leden van een personeelsvertegenwoordiging (pvt), bestuurders, hr-functionarissen, ambtelijk secretarissen, juristen en trainers/adviseurs medezeggenschap benaderen de vragenservice met hun vragen.

De meeste vragen gaan over verkiezingen, het instellen van een ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) en het or-reglement. Maar er worden ook veel vragen gesteld over het advies- en instemmingsrecht.

In 2024 zijn er 357 vragen gesteld. Incidenteel komt het ook voor dat bij het Arboplatform van de SER een vraag binnenkomt waaraan een medezeggenschapscomponent zit (ondernemingsraden hebben immers instemmingsrecht bij regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden). De beantwoording hiervan wordt afgestemd met het secretariaat van de bedrijfscommissies. Deze vragen zijn niet meegeteld.

Hieronder volgen ter illustratie enkele interessante vragen uit 2024:

Bij ons worden or-leden niet gecompenseerd in tijd voor het or-werk. Vooral voor kleinere afdelingen is het soms onhoudbaar om een aantal uur per week in te leveren zonder directe tegenprestatie. Dit kan erin resulteren dat teamleiders liever geen medewerkers in de or hebben of dat medewerkers zichzelf niet kandidaat stellen omdat ze zien dat hun afdeling dan moet inleveren. Soms zijn teams of medewerkers gedwongen harder te werken omdat er tijd opgaat in or-werk, wat or-leden impopulair kan maken bij hun collega's. De kwestie zou kunnen worden opgelost als de RvB de uren zelf betaalde of de afdeling compenseert.

Wij raden jullie aan hierover in gesprek te gaan met de bestuurder, omdat deze situatie niet bevorderlijk is voor de medezeggenschap. In dit gesprek kunnen jullie de belemmeringen met betrekking tot het or-werk bespreken en wat er nodig is om deze weg te nemen. Dat kan zijn door de afdelingen budgettair te compenseren en/of teamleiders erop aan te spreken dat or-werk ook werk is en dat or-leden daar niet in gedwarsboemd mogen worden. Als jullie dat nog niet hebben gedaan is het verstandig om een zogenaamde [faciliteitenregeling](#) op te stellen waarin afspraken worden gemaakt over hoeveel tijd de or mag besteden aan vergadertijd, contact met de achterban en onderling beraad. Het recht op het aantal scholingsdagen is apart in de WOR geregeld. Het uitgangspunt van de WOR is dat alle faciliteiten ter beschikking moeten worden gesteld die redelijkerwijs nodig zijn voor de taak van de ondernemingsraad.

Komen jullie er met de bestuurder niet uit, dan kun je de Bedrijfscommissie vragen te bemiddelen of te adviseren. Lees meer over de [bemiddelingstaak](#) van de bedrijfscommissie en over het indienen van een [bemiddelingsverzoek](#).

We hebben meer dan 50 medewerkers, maar geen or. Wat kunnen we doen?

Allereerst is het belangrijk om met de ondernemer te bespreken waarom er geen ondernemingsraad is en wat het belang ervan is om er wel een in te stellen. De minister van SZW zegt hierover het volgende in de [brief aan de Tweede Kamer van 21 december 2023](#): "(...) niet naleving van de WOR (is) een gemiste kans om gereguleerd met de werknemers in overleg te treden, het gesprek aan te gaan over belangrijke thema's die van invloed zijn op de onderneming en de mensen die er werken en gebruik te maken van alle kennis en ervaring in de onderneming om zodoende tot een beter besluit te komen".

Blijft de ondernemer bij zijn standpunt, dan kunnen medewerkers en/of vakbonden naar de kantonrechter stappen en vragen de ondernemer te verplichten om binnen een bepaalde termijn een or in te stellen. Voordat je naar de kantonrechter stapt is het ook mogelijk de [bemiddeling](#) van de bedrijfscommissie hiervoor in te roepen.

Wij hebben een tweetal vragen over de arboregeling. De or heeft instemmingsrecht op de positionering van en keuze voor de vertrouwenspersoon. Betekent dit dat er echt ingestemd moet worden met de keuze van de persoon? Of is het instemmen met een specifiek profiel? En heeft or ook instemming op het beleid dat de vertrouwenspersoon voert?

En, hoe geldt dit bovenstaande voor de bedrijfsarts?

Vertrouwenspersoon

De ondernemingsraad heeft op grond van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht als het gaat om diverse arboregelingen in de organisatie. De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verplicht werkgevers om preventief beleid te organiseren om psychosociale arbeidsbelasting zoals agressie en geweld, discriminatie, pesten, seksuele intimidatie en werkdruk te voorkomen. In dit beleid is de aanstelling van een vertrouwenspersoon een belangrijke factor (artikel 13 lid 1 Arbowet). De ondernemingsraad komt het recht van instemming toe bij zowel het profiel en de positie van de vertrouwenspersoon als bij de aanstelling (dus de persoon die de functie gaat bekleden). Ik weet niet precies wat u bedoelt met 'het beleid dat de vertrouwenspersoon voert'. Mij dunkt dat deze persoon onafhankelijk werkt en daarover op gepaste wijze, dus rekening houdend met onder andere de geheimhoudingsplicht, verantwoording aflegt aan bestuurder en ondernemingsraad.

Bedrijfsarts

In artikel 27 lid 1 onder d van de Wet op de Ondernemingsraden staat dat de ondernemingsraad een instemmingsrecht heeft omtrent het vaststellen, wijzigen of intrekken van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid. Hieronder valt ook de keuze van een arbodienst/bedrijfsarts. Als er een contract wordt afgesloten met een nieuwe arbodienst heeft de ondernemingsraad dus instemmingsrecht.

Of de ondernemingsraad ook instemmingsrecht heeft bij de benoeming van de persoon van de bedrijfsarts is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een maatwerkregeling (artikel 14 Arbowet) en of dit al dan niet in de cao geregeld is.

Verder geven de bedrijfscommissies voorlichting door artikelen te schrijven in de verschillende tijdschriften op het gebied van medezeggenschap. De artikelen of columns zijn meestal gebaseerd op gestelde vragen of bemiddelingszaken die in de praktijk hebben plaatsgevonden. Uiteraard wordt hierbij de anonimiteit van de partijen gewaarborgd.

Daarnaast geven de bedrijfscommissies meer bekendheid aan hun werk door aanwezigheid bij or-events.

Bemiddeling

Het aantal bemiddelingsverzoeken is in 2024 gelijk gebleven in vergelijking met 2023. Het aantal zittingen is wel toegenomen.

In 2024 hebben beide bedrijfscommissies in totaal acht nieuwe bemiddelingsverzoeken ontvangen. Daarvan werden er zes ingediend bij Bedrijfscommissie Markt I en twee bij Bedrijfscommissie Markt II. Zes verzoeken hebben tot een bemiddelingszitting geleid, waarvan er in vier zaken een advies of oordeel is gegeven en twee zaken zijn op andere wijze afgedaan. Een verzoek is ingetrokken en er zijn twee verzoeken overgeheveld naar het volgende jaar voor de ingeplande fysieke zittingen.

Overzicht bemiddelingsverzoeken Bedrijfscommissie Markt I

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nieuwe bemiddelingsverzoeken	8	9	6	2	7	6
Doorlopend uit vorig jaar	0	0	1	0	0	0
Bemiddelingszittingen	4	5	0	1	2	4
Adviezen/oordelen	2	5	0	1	2	2
Op andere wijze afgedaan	3	0	0	0	0	2
Intrekkingen	2	3	5	1	2	1
Niet-ontvankelijk	1	0	0	0	3	0
Doorlopend naar volgend jaar	0	1	2	0	0	1

Overzicht bemiddelingsverzoeken Bedrijfscommissie Markt II

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nieuwe bemiddelingsverzoeken	4	5	1	7	1	2
Doorlopend uit vorig jaar	0	2	2	0	0	1
Bemiddelingszittingen	0	2	1	4	0	2
Adviezen/oordelen	1	2	1	4	0	2
Op andere wijze afgedaan	0	0	0	0	0	0
Intrekkingen	1	3	2	1	0	0
Niet-ontvankelijk	0	0	0	0	0	0
Doorlopend naar volgend jaar	2	2	0	2	1	1

Ter illustratie een recent bemiddelingsverzoek.

Kern van het geschil

De voorgenomen wijziging van de gedragscode in deze kwestie betreft een bepaling dat werknemers die familie van elkaar zijn niet langer in een hiërarchische verhouding tot elkaar mogen staan op het werk. In reactie op het instemmingsverzoek van de bestuurder heeft de or aangegeven niet in te zullen stemmen tenzij er een uitzondering wordt gemaakt op de reeds bestaande, en in deze organisatie ook unieke, situatie waarin een vader en zijn zoon op dezelfde locatie werkzaam zijn waar de vader de functie van manager bekleedt.

De bestuurder wil die uitzondering niet maken omdat zij het belangrijk vindt alle gevallen gelijk te behandelen. Ook heeft zij zorg te dragen voor een veilige werkomgeving voor álle medewerkers, en werken met familieleden draagt een zeker risico in zich.

De or daarentegen vreest juist de gevolgen van een wijziging van de huidige situatie op de locatie voor de stabiliteit, continuïteit en de opgebouwde vertrouwensband tussen collega's, en cliënten. Wat meespeelt in dit geschil is de omstandigheid dat de vader ook voorzitter is van de or waardoor er sprake is van (de schijn van) belangenverstrengeling.

Bevindingen van de bedrijfscommissie

Ter zitting blijkt dat er over de vader-zoonrelatie op het werk vanaf het begin goede afspraken lagen. Zo kan de zoon desgewenst terecht bij een andere manager. In de samenwerking tussen vader en zoon hebben zich in bijna twee jaar tijd geen incidenten voorgedaan en lijkt de huidige praktijk geen reden tot zorg. Ook de samenwerking tussen bestuurder en or is in het algemeen prettig en goed. Dit alles leidt ertoe dat partijen ter zitting akkoord kunnen gaan met het advies van de commissie om de bestaande werkrelatie te respecteren, waarbij de or instemt met het voorgenomen besluit waarmee er voor de toekomst heldere werkafspraken voor iedereen vastliggen. Ook moet hierover duidelijk en transparant gecommuniceerd worden naar alle betrokkenen. Met het oog op de dubbelrol van de voorzitter (tevens vader) wordt overeengekomen dat het dragen van dubbele petten onwenselijk is en altijd moet worden vermeden. Waar een rechtstreeks persoonlijk belang speelt, dient belangenverstrengeling voorkomen te worden door niet deel te nemen aan besprekingen. Dit is noodzakelijk voor het behoud van een goede vertrouwensrelatie.

De commissie uit haar bewondering voor de constructieve houding van partijen ter zitting en zegt er alle vertrouwen in te hebben dat partijen een goede samenwerking neer zullen zetten.

Registratie

Naast de voorlichtings- en bemiddelingstaak hebben de bedrijfscommissies ook een registratietask. Het gaat hierbij om de verplichte registratie van ondernemingsovereenkomsten en schriftelijke besluiten tot het vrijwillig instellen van or's en het opheffen van vrijwillig ingestelde or's. Het opheffen van een vrijwillig ingestelde pvt moet eveneens bij de bedrijfscommissies worden gemeld (artikel 35c, lid 3 WOR in samenhang met artikel 5a, lid 2 WOR, derde en vierde volzin).

■ **Ondernemingsovereenkomsten**

In artikel 32, lid 2 WOR is geregeld dat tussen de ondernemer en de or of de pvt bij schriftelijke overeenkomst meer bevoegdheden kunnen worden toegekend aan de or of pvt. Ook kunnen zij nadere afspraken maken over het toepassen van de WOR in hun organisatie. Deze afspraken worden vastgelegd in een ondernemingsovereenkomst (ook wel convenant genaamd).

De verplichte registratie geeft de bedrijfscommissies inzicht in de mate waarin er gebruik wordt gemaakt van ondernemingsovereenkomsten. In 2024 zijn er negen ondernemingsovereenkomsten geregistreerd.

■ **Registratie vrijwillig ingestelde or's**

Ook wanneer er minder dan vijftig personen werkzaam zijn in een organisatie, kan de ondernemer een or instellen (artikel 5a, lid 2 WOR). Het laten registreren van een vrijwillig ingestelde or is belangrijk, omdat pas na registratie de bepalingen uit de WOR van toepassing zijn. In 2024 is er geen enkele vrijwillig ingestelde or geregistreerd.

Behalve ondernemingsovereenkomsten en meldingen van vrijwillig ingestelde or's ontvangen de bedrijfscommissies ook andere documenten, zoals jaarverslagen, reglementen, instellingsbesluiten van commissies of

veranderingen in de samenstelling van or's. Tot 2013 was het verplicht om deze documenten te laten registreren bij de bedrijfscommissie, maar nu niet meer. In 2024 ontvingen de bedrijfscommissies nog 14 van deze documenten.

Deskundigheidsbevordering van de bedrijfscommissieleden

Er wordt gewerkt aan het bevorderen van de deskundigheid van de leden van de bedrijfscommissies. In beginsel wordt eenmaal per jaar een training in bemiddelingsvaardigheden aangeboden, waaraan een deel van de leden van de bedrijfscommissies kan deelnemen. De training wordt verzorgd door ADR Instituut en betaald door de SER.

Tevens vindt er tweemaal per jaar een gezamenlijke vergadering plaats van beide bedrijfscommissies. Dan worden onder meer recente bemiddelingszittingen, acties ter bevordering van de bekendheid van de bedrijfscommissies en ervaringen met de training besproken. In de november-vergadering kregen de leden van de Bedrijfscommissies een kijkje in de keuken van een kantonrechter.

Ontwikkelingen bedrijfscommissie

Per 1 januari 2025 worden de twee Bedrijfscommissies opgeheven en wordt er een Bedrijfscommissie ingesteld. Waarom is dat? We laten de nieuwe voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de nieuwe Bedrijfscommissie, Nicoline Klaarenbeek en Joost van Herpen aan het woord.

Wat is de reden dat er een enkele Bedrijfscommissie is ingesteld?

Nicoline: 'In de praktijk bleek dat de zaken die aan een Bedrijfscommissie worden voorgelegd weinig tot geen sectorspecifieke kennis vereisten. Het gaat in het merendeel van de gevallen om de relatie tussen bestuurder en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of tussen de leden van de ondernemingsraad onderling waarin het schuurt. Daar waren geen twee aparte bedrijfscommissies voor nodig.'

Verwacht je dat het aantal zaken zal toenemen?

Joost: 'Ik verwacht niet dat het aantal zaken drastisch zal toenemen door de samenvoeging van de afzonderlijke commissies. We zien de afgelopen jaren wel een lichte stijging in het aantal zaken, maar dat ligt eerder aan de vergroting van de naamsbekendheid van de Bedrijfscommissie.'

Wat is er veranderd in de samenstelling?

Joost: 'Het zijn nu de overkoepelende werkgevers- en werknemersorganisaties die leden in de Bedrijfscommissie benoemen in plaats van sector- of branche-organisaties zoals voorheen bij Bedrijfsmarkt Markt II het geval was.'

Verandert er met de instelling van deze nieuwe Bedrijfscommissie verder iets aan de taken?

Nicoline: 'De kerntaken van de commissie: bemiddeling, waaronder ook advisering aan partijen, voorlichting en verplichte registratie van enkele documenten blijven onveranderd. Ondernemingsraden, bestuurders en overige belanghebbenden kunnen op dezelfde wijze gebruik blijven maken van onze diensten.'



Colofon Bedrijfscommissies voor de marktsectoren
p/a Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
070 3499 561
info@bedrijfscommissie.nl
www.bedrijfscommissie.nl

Foto's Shutterstock