



Inleiding
Taken Bedrijfscommissie
Voorlichting
Bemiddeling
Registratie
Deskundigheidsbevordering van de bedrijfscommissieleden
Ontwikkelingen Bedrijfscommissie
Colofon

Inleiding

Per 1 januari 2025 zijn de Bedrijfscommissies Markt I en Markt II opgeheven en vervangen door een Bedrijfscommissie voor alle organisaties uit het bedrijfsleven (kortweg: Bedrijfscommissie). Op 18 februari is op feestelijke wijze aandacht besteed aan de nieuwe Bedrijfscommissie met het mini-symposium 'De meerwaarde van de bemiddeling door de Bedrijfscommissie nader belicht' onder leiding van Ruben Houweling (voorzitter van de Commissie Bevordering Medezeggenschap). Kim Putters (voorzitter van de SER) lichtte toe hoe het werk van de Bedrijfscommissie past in de werkagenda van de SER en Johan Zwemmer (vooraanstaand jurist) nam de toehoorders mee in zijn visie op de meerwaarde van het werk van de Bedrijfscommissie.

De Bedrijfscommissie is ingesteld door de Sociaal-Economische Raad (SER) en vindt haar grondslag in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

De Bedrijfscommissie bestaat uit twaalf leden en twaalf plaatsvervangende leden. Van deze leden wordt de helft benoemd door werkgeversorganisaties en de andere helft door werknemersorganisaties.

Taken Bedrijfscommissie

De belangrijkste taken van de Bedrijfscommissie zijn voorlichting geven over medezeggenschap en bemiddelen bij geschillen 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. Daarnaast heeft de Bedrijfscommissie nog een registratietaak.

Voorlichting

Via de vragenservice kunnen vragen over medezeggenschap, (de toepassing van) de WOR en over de Bedrijfscommissie 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, trainers/adviseurs medezeggenschap en individuele werknemers (geen or-lid) 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 2025 zijn er 342 vragen beantwoord (2024: 357).

Hieronder volgen ter illustratie enkele interessante vragen uit 2025:

Onze bestuurder wil medewerkers verplichten minimaal 50% op kantoor te werken. Wij zijn van mening dat hiervoor onze instemming moet worden gevraagd. De bestuurder meent van niet.

Het advies van de SER over [hybride werken](#) benadrukt het belang van samenwerking tussen werkgevers en werknemers bij het maken van afspraken over hybride werken. Het is daarom aan te raden dit advies als uitgangspunt te gebruiken bij hybride werken in de organisatie. De medezeggenschap speelt hierbij een belangrijke rol bij (zie bladzijde 39 en 40 van het advies).

Er lijkt bij jullie geen formeel thuiswerkbeleid te zijn vastgesteld, maar er is in de praktijk wel een situatie ontstaan waarin medewerkers en leidinggevenden samen afspraken maakten over werkplek en werktijden. De wijziging van de nu bestaande situatie (zoals het verplichten van kantoorgebruik) heeft gevolgen voor de arbeidsomstandigheden en werktijden van medewerkers en kan als een besluit van de ondernemer van 'algemene strekking' worden gezien, waarbij een duurzame voorziening wordt ingevoerd met de bedoeling om voor langere tijd of met een zekere duurzaamheid te gelden in de onderneming.

Zo'n wijziging kan onder verschillende onderdelen van [artikel 27, lid 1 van de WOR](#) vallen. Dit hangt af van de inhoud van het besluit (zie ook de voorbeelden in het SER-advies [Hybride werken](#)):

- **Arbeidstijden (sub b):** Als de regeling invloed heeft op werktijden, bijvoorbeeld door het verplicht stellen van fysieke aanwezigheid op specifieke dagen of tijden.
- **Arbeidsomstandigheden (sub d):** Veranderingen in de werkplek, zoals het verplichten van kantoorgebruik, hebben directe gevolgen voor de werk-privébalans en kunnen de fysieke en mentale belasting van medewerkers beïnvloeden.
- **Beoordelings- en personeelsvolgsystemen (sub l):** Als fysieke aanwezigheid wordt gebruikt om prestaties of aanwezigheid te monitoren, valt dit eveneens onder de instemmingsplicht.

Ook kan de verplichting om op kantoor te werken leiden tot wijzigingen in faciliteiten of investeringen in werkplekken. Dit raakt de adviesplicht van de or op grond van artikel 25 WOR, met name wanneer dit betrekking heeft op (zie ook de voorbeelden in het advies):

- Investeringen in werkplekken, zoals aanpassingen om een veilige en efficiënte kantooromgeving te creëren ([artikel 25 lid 1 sub h WOR](#)).
- Kosten en faciliteiten voor thuiswerkplekken, die aan de eisen van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit moeten voldoen ([artikel 25 lid 1 sub k WOR](#)).

Gezien de nadruk die in het SER-advies wordt gelegd op het belang van hybride werken en de rol van de ondernemingsraad, is het verstandig hierover met de bestuurder in gesprek te gaan. Bespreek gezamenlijk of en hoe dit besluit recht doet aan de belangen van de organisatie als aan die van de medewerkers. Het SER-advies biedt daarbij een goed vertrekpunt om gezamenlijk tot passende afspraken te komen. *Zie ook het dossier [hybride werken](#).*

Welke kaders zijn er om te bepalen of het invoeren van het gebruik van een AI-tool onder het adviesrecht valt?

De SER heeft geen specifiek toetsingskader om te bepalen of het invoeren van het gebruik van een AI-tool onder het adviesrecht valt. Een belangrijke vraag is of het voorgenomen besluit een belangrijk besluit is in de zin van [artikel 25 lid 1 sub k WOR](#). De beoordeling daarvan verschilt per organisatie. Als hoofdlijnen voor de beoordeling kun je aanhouden of en zo ja, in welke mate, het voorgenomen besluit invloed heeft op:

- De zeggenschapslijnen in een organisatie. Hoe en door wie worden medewerkers in hun werk aangestuurd c.q. moeten ze verantwoording afleggen? Wat betekent het voorgenomen besluit voor deze zeggenschapslijnen?
- De inhoud van het werk van medewerkers. Wat betekent het voorgenomen besluit voor de kwaliteit van arbeid?
- De arbeidsomstandigheden van medewerkers. Wat betekent het voorgenomen besluit voor de arbeidsomstandigheden?
- De inrichting van de organisatie. Wat betekent het voorgenomen besluit voor hoe het bedrijf en het werk georganiseerd wordt?

De SER heeft in 2025 een advies uitgebracht over [AI en werk](#). Bekijk vooral de volgende aanbevelingen:

- Betrek medewerkers en andere belanghebbenden (p.63-67)
- Zorg voor inzicht over de invloed van AI op de sociale dialoog (p. 77)

Op de webpagina [Medezeggenschap en AI](#) vind je meer informatie en specifieke aandachtspunten voor de or.

Bij onze tussentijdse verkiezingen is het ons niet gelukt om nieuwe kandidaten te werven en zitten we met een aantal vacatures. Wat kunnen we doen om de betrokkenheid voor toekomstige verkiezingen te vergroten?

Het gebrek aan animo voor de medezeggenschap speelt – helaas – niet alleen binnen jullie organisatie. Reden waarom de Sociaal-Economische Raad daar op zijn website aandacht aan besteedt.

Voor advies verwijzen we dan ook graag naar [deze pagina](#) van de website van de SER (lees onder Hoe krijg je voldoende kandidaten?).

Daar vind je bruikbare en nuttige tips voor jullie or en jullie bestuurder, op wie in dezen immers ook een verantwoordelijkheid rust.

Kan ik mijn or verplichten een gecertificeerde deskundige in de arm te nemen in plaats van een niet-gecertificeerde?

De WOR biedt een ondernemingsraad de mogelijkheid een deskundige te raadplegen ([art. 16 WOR](#)) voor zover dit redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van zijn taak. De or moet wel specifiek aangeven waarvoor hij de deskundige nodig heeft. De kosten voor de inhuur van de deskundige zijn voor rekening van de ondernemer ([art. 22 WOR](#)). De enige voorwaarde hierbij is dat de ondernemingsraad de kosten vooraf meedeelt aan de ondernemer.

Een ondernemer verleent echter geen instemming voor het raadplegen van de deskundige. Een ondernemingsraad is vrij in zijn keuze en heeft

geen toestemming nodig van de ondernemer. De ondernemer mag de or ook niet verplichten dat een gecertificeerde deskundige wordt geraadpleegd.

En voor het geval er zogenaamde 'preferred suppliers' voor de onderneming zijn aangewezen, hoeft de or zich daar ook niet toe te beperken in zijn keuze van een deskundige.

Nu de or al een deskundige op het oog heeft die niet gecertificeerd is, is het aan te raden om met de or in gesprek te gaan over waarom hij graag met deze deskundige in zee gaat: is daar een specifieke reden voor? Verder kan aan de or worden toegelicht wat het belang van de ondernemer is om te pleiten voor een gecertificeerde deskundige. Op deze manier kun je gezamenlijk hierover het gesprek aangaan en tot een oplossing komen.

Binnen onze onderneming werken steeds meer mensen die zowel cliënt als werknemer zijn. Wij zitten met het dilemma dat deze mensen met een licht verstandelijke beperking natuurlijk medezeggenschapsrechten hebben, maar vinden dat in de or-praktijk 'erg' lastig werken. Kunnen we hen uitsluiten voor het or-lidmaatschap in ons or-reglement?

Nee, dat mag niet! Elke medewerker die langer dan drie maanden in dienst is, mag zich volgens [artikel 6, lid 3 van de WOR](#) verkiesbaar stellen. De or mag niet discrimineren en geen zaken in zijn reglement regelen die in strijd zijn met de wet.

Het is belangrijk dat voor or-leden uit deze doelgroep voorzieningen worden getroffen die een optimale deelname aan de or mogelijk maken. Denk bijvoorbeeld aan een buddysysteem, waarbij het ene or-lid een ander or-lid begeleidt en ondersteunt. Ook is belangrijk dat binnen de or en in het overleg met de bestuurder voor iedereen begrijpelijke taal wordt gebruikt. Kijk bijvoorbeeld ook of informatie op een andere manier gedeeld kan worden dan via rapporten en notities. Betrek ook de bestuurder bij het zoeken naar een passende manier van werken.

Bemiddeling

Overzicht bemiddelingsverzoeken Bedrijfscommissie

	2024*	2025
Nieuwe bemiddelingsverzoeken	8	7
Doorlopend uit vorig jaar	1	1
Bemiddelingszittingen	6	5
Adviezen/oordelen	4	5
Op andere wijze afgedaan	2	0
Intrekkingen	1	1
Niet-ontvankelijk	0	0
Doorlopend naar volgend jaar	1	2

* Ter vergelijking zijn de gegevens van de Bedrijfscommissies Markt I en Markt II uit 2024 bij elkaar opgeteld

Ter illustratie een recent bemiddelingsverzoek.

Werknemers vragen de Bedrijfscommissie te bemiddelen in verband met het niet instellen van een ondernemingsraad

Tussen partijen is er een verschil van inzicht ontstaan over de vraag of er al dan niet, op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), verplicht een ondernemingsraad moet worden ingesteld.

De bestuurder weigert tot nu toe de instelling van een ondernemingsraad, vanwege de naar eigen zeggen al bestaande vorm van medezeggenschap in de vorm van een personeelsvergadering, de onevenredige kosten en het gebrek aan animo vanuit de werknemers om zitting te nemen in een ondernemingsraad.

Een aantal werknemers vraagt de Bedrijfscommissie te bemiddelen om een gang naar de rechter te voorkomen.

De commissie acht de kans zeer aannemelijk dat de rechter verzoeker gelijk geeft en verweerder verplicht tot het instellen van een ondernemingsraad, gezien de omvang van de organisatie en het functioneren van de bv's gezamenlijk als onderneming(en) in de zin van de WOR. De werkzaamheden zijn namelijk zodanig met elkaar verweven dat in de praktijk gesproken kan worden van één onderneming. Een rechterlijke uitspraak is daarnaast openbaar en kan gevoelige informatie over de onderneming blootleggen. Er met behulp van bemiddeling uitkomen en samenwerken om de WOR na te leven is daarom in het belang van beide partijen.

De commissie benadrukt de meerwaarde van instelling van een ondernemingsraad en wijst partijen erop dat een ondernemingsraad zich

inspant voor zowel het belang van de werknemers als dat van de gehele organisatie. Een ondernemingsraad kan vooral in tijden van onzekerheid en uitdagingen, helpen om focus te houden en gezamenlijk richting doelen te werken. Daarnaast helpt een ondernemingsraad om draagvlak te creëren voor plannen en besluiten, en kan het hebben van een dergelijk vertegenwoordigend orgaan veel onrust voorkomen dan wel wegnemen. Zolang er constructief overleg wordt gevoerd en er geen strijdigheid met de wet bestaat, kunnen passende keuzes gemaakt worden over het niveau waarop medezeggenschap wordt georganiseerd binnen de vestigingen waar het bedrijf actief is. Ook is het goed om maatwerkafspraken met elkaar te maken over de faciliteiten die er beschikbaar zijn en welke procesafspraken werkbaar zijn voor zowel ondernemingsraad als bestuurder. Ter zitting bereiken partijen onder begeleiding van de commissie overeenstemming over de termijn waarop een en ander nader gestalte krijgt.

Er lijkt een mooie nieuwe weg ingeslagen te zijn om medezeggenschap binnen deze organisatie goed te organiseren en te borgen. De commissie waardeert de constructieve houding van partijen en heeft alle vertrouwen in de verdere samenwerking. Ook wenst de commissie partijen veel succes voor de toekomst.

Registratie

De Bedrijfscommissie heeft een registratietaak voor 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 ook bij de Bedrijfscommissie 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 Bedrijfscommissie inzicht in de mate waarin er gebruik wordt gemaakt van ondernemingsovereenkomsten. In 2025 zijn er vijf 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 2025 zijn er twee vrijwillig ingestelde or's geregistreerd.

Behalve ondernemingsovereenkomsten en meldingen van vrijwillig ingestelde or's ontvangt de Bedrijfscommissie 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 2025 ontving de Bedrijfscommissie nog negen van deze documenten.

Deskundigheidsbevordering van de bedrijfscommissieleden

Er wordt gewerkt aan het bevorderen van de deskundigheid van de leden van de Bedrijfscommissie. In beginsel wordt eenmaal per jaar een training in bemiddelingsvaardigheden aangeboden, waaraan dit jaar alle nieuwe leden van de Bedrijfscommissie hebben deelgenomen. De training werd 19 februari 2025 verzorgd door ADR Instituut.

Verder komen de leden van de Bedrijfscommissie twee keer per jaar (mei en november) bij elkaar in een gezamenlijke vergadering. Dan worden onder meer recente bemiddelingszittingen, acties ter bevordering van de bekendheid van de Bedrijfscommissie en overige onderwerpen met betrekking tot het functioneren van de Bedrijfscommissie besproken. Ter inspiratie is in de november-vergadering een gastspreker uitgenodigd.

Ontwikkelingen Bedrijfscommissie

De onbekendheid van de Bedrijfscommissie bij or- en pvt-leden, bestuurders, ambtelijk secretarissen, hr-medewerkers en trainers/adviseurs en wat deze kan betekenen voor de medezeggenschap vraagt een voortdurende aandacht. Daarvoor is de werkgroep Naamsbekendheid in het leven geroepen. Zij ontplooit initiatieven om de naamsbekendheid te bevorderen, zoals het mini-symposium in februari 2025 en het webinar 'Loopt het overleg tussen or en bestuurder vast? Zo brengt de Bedrijfscommissie beweging!'. Dit [webinar](#) is op 5 februari 2026 in het kader van de Maand van de Medezeggenschap uitgezonden. Op initiatief van de werkgroep Naamsbekendheid is verder nog de informatieve [animatie](#) over de Bedrijfscommissie vernieuwd en op de [website](#) gepubliceerd.



Colofon Bedrijfscommissie
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

© maart 2026, Sociaal-Economische Raad
Alle rechten voorbehouden
Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding