

**BASISINFORMATIE  
WOR**

**MARGOHENDRIKS**  
TRAINING & COACHING

## MEDEZEGGENSCHAP

Medezeggenschap is het uitoefenen van invloed op het beleid van de organisatie. Middels medezeggenschap kunnen medewerkers meebeslissen en praten over de bedrijfsorganisaties- financiële onderwerpen/ personeelsbeleid en werkomstandigheden.

### Medezeggenschap organiseren

In een organisatie met meer dan 50 medewerkers dient de bestuurder een OR in te stellen. Middels de OR vindt de medezeggenschap dan plaats. De OR heeft via de WOR rechten en bevoegdheden om medezeggenschap op het beleid in de organisatie uit te oefenen.

Wanneer er in de organisatie tussen de 10 en 50 medewerkers zijn kan de organisatie een personeelsvertegenwoordiging instellen (PVT). Deze heeft minder rechten dan de OR.

Wanneer er geen PVT is dan dient er minstens 1 keer per jaar een personeelsvergadering plaats te vinden. Tijdens deze personeelsvergadering bespreekt men de algemeen gang van zaken van de onderneming.

### Positie OR in de organisatie

De positie is onafhankelijk. De OR kan geheel zelfstandig besluiten welke adviezen ze mee willen geven aan de bestuurder. Of ze wel of niet instemmen met bepaald personeelsbeleid. De OR heeft op alle niveau's van beleid een vorm van medezeggenschap. Dus de OR praat mee over het strategische beleid, de richting van de organisatie. Hierbij kun je denken aan strategische plannen/voornemen tot fusies/ overnames enz. Het tactisch beleid, wat gaat over de inrichting van de organisatie, offerwijl de concrete uitwerking van het strategische beleid. En

het operationele beleid, de inrichting van de kernactiviteiten en bijbehorende personeelsbeleid. in de organisatie. en het operationele beleid. Hoe operationeler het beleid hoe meer bevoegdheden de OR heeft.

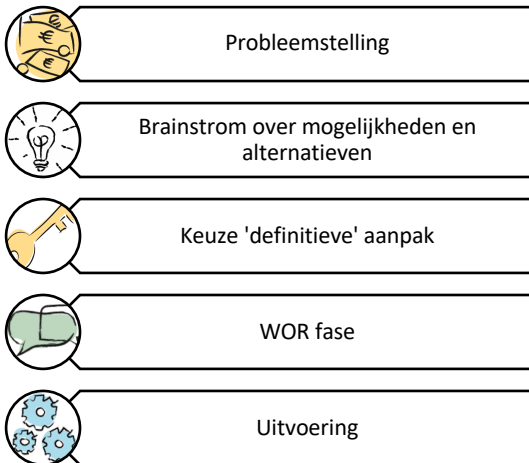


### Monent van betrokkenheid van de OR

De WOR omschrijft een heel specifiek moment in het besluitvormingsproces waarop de OR betrokken dient te worden. De OR heeft medezeggenschap op een voorgenomen besluit. Hierbij gaat de WOR ervan uit dat besluitvorming altijd volgens een bepaald proces verloopt. Echter zien we in steeds meer organisaties meer dynamische besluitvormingstrajecten waarbij het moment van het voorgenomen besluite steeds lastiger te bepalen is. Hierover lees je meer in de whitepaper: OR en wensbaar organiseren.

Ook wanneer er in de organisatie sprake is van dynamische besluitvorming is het goed te weten wat er wordt bedoeld met het 'voorgenomen besluit'. Om dit te illustreren is het goed om te kijken naar de besluitvormingstrechter van de bestuurder.

### Besluitvormingstrechter



- Er is een **probleem** wat moet worden opgelost. De probleemstelling wordt definieert. Het 'Wat' wordt uitgewerkt.
- **Brainstromen** over de verschillende opties en afweging van de alternatieven. Het 'waarom' wordt duidelijk.
- De keuze voor de '**defintieve**' aanpak wordt gemaakt. Nu gaan ze het plan van aanpak en de wijze waarop verder vormgegeven. De 'Hoe' en 'Gevolgen' worden uitgewerkt. Er wordt echter nog geen uitvoering aan de plannen gegeven!
- Wanneer alles duidelijk is: Wat/ waarom/ hoe en gevolgen start de **WOR fase**, er is sprake van een voorgenomen besluit en de OR heeft hierover medezeggenschap.
- Na advies of instemming van de OR kan de bestuurder het voorgenomen besluit ten **uitvoer** brengen.

### Invloed van de OR vergroten

De OR kan beslissen op welk moment hij in de trechter wil stappen. Je zou als OR in het voorbeeld mee kunnen gaan brainstormen over de opties die er zijn. Of randvoorwaarden en aandachtspunten

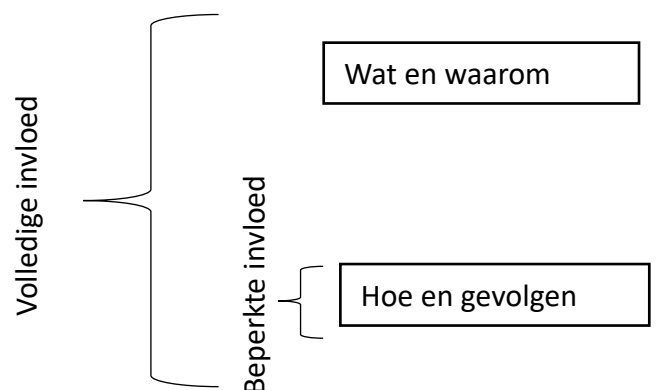
mee geven aan de bestuurder die hij mee kan nemen in het besluitvormingsproces. Het voordeel van zo vroeg mogelijk betrokken zijn, is dat je als OR meer invloed hebt en de WOR fase sneller doorloopt. Wanneer de OR een initiatiefvoorstel schrijft, starten zij zelf de besluitvormingstrechter bij de probleemstelling.

**TIP:** BESPREEK BIJ DE VERSCHILLENDE THEMA'S DIE SPELEN DIT MODEL MET DE BESTUUDER OM OVER DE ROL EN DE BETROKKENHEID VAN DE OR CONCRETE WERKAFSPRAKEN TE MAKEN.

### Je invloed als OR bepalen

Bij de start van de behandeling van de advies/ instemmingsaanvraag stelt de OR hun invloedruimte vast. Is er sprake van volledige invloed of van beperkte invloed?

- Bij volledige invloed kan de OR invloed uitoefenen op wat er gaat gebeuren en waarom. Én op de wijze hoe het wordt ingevoerd en de effecten daarvan.
- Bij beperkte invloed heeft de OR alleen invloed op de wijze hoe iets wordt ingevoerd en de effecten daarvan.



### *Invloedruimte van de bestuurder*

Mede bepalend voor de invloedruimte van de OR is de invloedruimte die de bestuurder heeft. In internationale organisatie/ wetswijzigingen en politieke primaten kan de invloedruimte van de bestuurder beperkte zijn tot enkel het 'hoe en gevolgen' van het besluit.

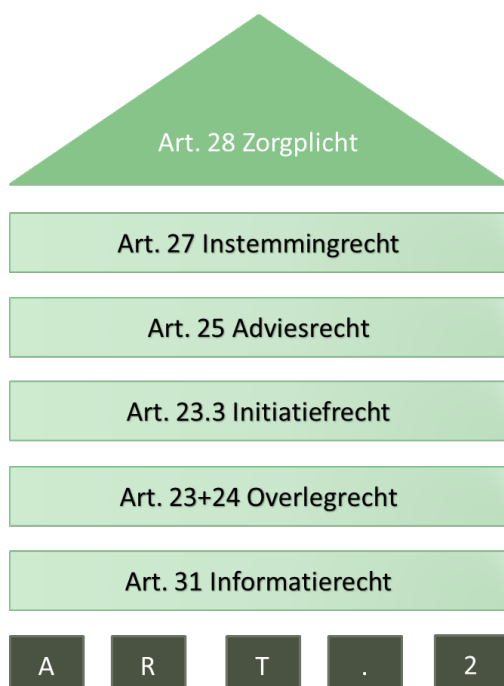
Bijvoorbeeld; er vindt een wetswijziging plaats, invoering van de AVG, waardoor veranderingen in de personele regelingen plaats moeten vinden. De bestuurder heeft dan alleen op de invulling van deze verandering invloed (hoe en gevolgen) en niet op het wat en waarom.

## **WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN**

De WOR regelt verder alle rechten/ plichten/ bevoegdheden/ faciliteiten en taken van de OR. Hieronder artikelen uit de wet waar de OR dagdagelijk mee te maken krijgt.

### **WOR**

Het fundament van de 'huis' is Art. 2. Hierin wordt bepaald dat iedereen onderneming met meer dan 50 medewerkers een OR dient in te stellen.



### **Art 31 Informatierecht (meeweten)**

De OR heeft recht op meeweten. Door over voldoende informatie beschikken over de onderneming wordt de OR in staat gesteld om zinvol met de bestuurder te kunnen overleggen. De bestuurder heeft de verplichting om de OR alle informatie te verstrekken die deze voor vervulling van zijn taak nodig heeft. Dit wordt geregeld in het informatierecht (art. 31). Dit artikel valt uiteen in twee vormen van informatierecht.

#### *Actief informatierecht*

De OR heeft zowel in de overlegvergadering (OV) als daarbuiten het recht om alle informatie op te vragen die hij voor vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. De OR kan daarbij nadrukkelijk verzoeken om de informatie schriftelijk te verstrekken. De bestuurder is verplicht om de gevraagde informatie zo spoedig als mogelijk en aan de OR te verstrekken.

#### *Passief informatierecht*

Artikel 31, het eerste tot en met het vierde lid, verplicht de bestuurder bepaalde informatie te vertrekken, zonder dat de OR daarom gevraagd heeft. Het gaat hier om financiële gegevens, informatie over (sociaal) beleid, sociale gegevens, pensioen en beloningsverhoudingen.

### **Artikel 23 en 24 overlegrecht (meepraten)**

#### *Artikel 23 Overlegrecht*

Overleg met de ondernemer en de OR. De bestuurder en de OR bespreken met elkaar de lopende instemmings- en adviesaanvragen. Daarnaast informeert de bestuurder de OR over belangrijke andere zaken.

Voorafgaand aan de overlegvergadering maken de bestuurder en OR een agenda

op. De agendapunten kunnen door beide partijen worden aangedragen.

Voor de overlegvergadering zijn een aantal 'spelregels':

- OR en de bestuurder zijn verplicht om binnen twee weken bij elkaar te komen wanneer een van beiden daarom, onder opgave van redenen, heeft verzocht.
- De vergadering kan alleen doorgaan als er voor van de OR het vereiste aantal leden aanwezig zijn (staat vermeld in het reglement)
- Zowel de OR als de bestuurder kunnen deskundigen uitnodigen voor het bijwonen van de overlegvergadering.
- Tijdens de overlegvergadering kunnen er door de OR en de bestuurder besluiten worden genomen.
- De overlegvergadering wordt door de voorzitter geschorst, wanneer de OR of de bestuurder ten aanzien van een bepaald onderwerp afzonderlijk beraad wenselijk acht.

#### *Artikel 24 Algemene stand van zaken vergadering*

Minimaal 2 maal per jaar bespreken de bestuurder en OR op grote lijnen de strategie en ondernemingsvisie. Je zou kunnen zeggen dat de bestuurder en OR vanuit een helicopterview naar de organisatie kijken, dus naar de hoofdlijnen, en samen terug- en vooruitkijken. Het is handig om de informatie die onder het passieve informatierecht (Art. 31) vallen tijdens de vergadering te bespreken.

Het doel van deze vergadering is dat de OR de context van de organisatie goed gaat kennen. Daarnaast verkrijgt de OR

inzicht in welke instemmings- en advies aanvragen de OR kan verwachten. Bij steeds meer bedrijven vindt de 'officiële' art 24 vergadering niet meer plaats, maar raakt hij steeds meer verweven met de overlegvergadering. Aanleiding hiervoor is dat het voor organisaties steeds lastiger wordt om een half jaar vooruit te kijken, mede gezien de snelle wereld waarin we leven. Een optie kan ook zijn om de Art. 24 vergadering vier keer per jaar in te plannen.

Een aantal spelregels voor de Art. 24 vergadering:

- Naast de aanwezigheid van de bestuurder en OR is er een verschijningsplicht voor de raad commissarissen/ raad van toezicht. Minimaal 1 keer per jaar, waarbij het mogelijk dat ze een afvaardiging van sturen.

**TIP:** MAAK TIJDENS DE ART. 24 VERGADERING DIRECT AFSPRAKEN OVER DE BETROKKENHEID VAN DE OR BIJ DE THEMA'S DIE HET KOMENDE HALF JAAR GAAN SPELEN.

#### **Art 23.3 Initiatiefrecht (meedenken)**

De OR heeft ook buiten de overlegvergadering het recht om initiatiefvoorstellen te doen. Middels een initiatiefvoorstel kan de OR invloed uitoefenen op de besluiten van de bestuurder of thema's aandragen. De OR kan zijn initiatiefvoorstellen schriftelijk aan de bestuurder mededelen. Op deze voorstellen dient de bestuurder schriftelijk te reageren. Daarnaast dient het initiatiefvoorstel besproken te worden in een overlegvergadering.

### **Art. 25 Adviesrecht (meedenken)**

De OR heeft adviesrecht over bedrijfsorganisatorische en financieel economische onderwerpen. Onderwerpen die onder het adviesrecht vallen zijn bijvoorbeeld: fusies en overnames/ doen van belangrijke investeringen/ reorganisatie/ duurzame samenwerkingen/ verhuizingen. Het adviesrecht verloopt volgens een procedure, waarin de bestuurder schriftelijke om advies vraagt aan de OR en de OR, na minimaal 1 overlegvergadering, de bestuurder schriftelijk van advies voorziet.

De bestuurder is niet verplicht om het advies van de OR over te nemen. Echter wanneer het definitieve besluit van de bestuurder afwijkt van het advies van de OR gaat er een opschortingstermijn van een maand in. Gedurende deze periode mag de bestuurder geen uitvoering geven aan het besluiten en dient hij weer in overleg te treden met de OR. De OR kan in deze periode besluiten, wanneer hij dit echt noodzakelijk vindt, naar de Ondernemingskamer te stappen.

### **Art. 27 Instemmingsrecht (meebeslissen)**

Het instemmingsrecht van de OR is een zwaarder recht dan het adviesrecht. Onderwerpen die vallen onder het personele regeling/ sociaal beleid en Arbo mag de OR meebeslissen. Onderwerpen zoals aannamebeleid/ opleidingsbeleid/ Arbo/ pensioen (wanneer er sprake is van een eigen pensioenregeling)/ privacy/ personeelscontrole systeem en functiewaarderings- en beloningssystematiek vallen onder het instemmingsrecht.

Net als bij het adviesrecht verloopt het instemmingerecht volgens een vergelijkbare procedure. Wat wezenlijk

verschilt is dat het besluit van de OR bindend is. Wanneer de OR niet instemt kan de bestuurder de nieuwe regeling niet ten uitvoer brengen. Wanneer de bestuurder en de OR er samen niet uit komen kan de bestuurder alleen bij de kantonrechter proberen af te dwingen dat ze het beleid mogen voeren. Maar ook de kantonrechter zal het besluit van de OR hierin meewegen.

### **Art. 28 Zorgplicht van de OR**

De wetgever geeft de OR een zorgplicht mee. Onder deze zorgplicht zijn een aantal onderwerpen opgenomen waarop de OR extra scherp kan/ moet zijn. Daarnaast biedt zorgplicht extra aanknopingspunten voor de OR om invloed uit te oefenen op het beleid in de organisatie.

## **INTERNE WERKWIJZE VAN DE OR**

### **Verkiezingen**

De leden van de OR worden verkozen middels OR verkiezingen. Voor deze verkiezingen is in het reglement van de OR de gehele procedure omschreven. De OR dient zich aan deze procedure te houden. De verkiezingen worden georganiseerd door de OR zelf. Wanneer een organisatie net boven de 50 medewerkers is gegroeid en de eerste OR ingesteld moet worden is de ondernemer verantwoordelijk voor het organiseren van de verkiezingen.

### **OR vergadering**

In de wet is geen artikel opgenomen voor het houden van OR vergaderingen. De wet geeft wel aan dat de OR tijd dient te krijgen voor onderling beraad. Het is wel heel gebruikelijk dat de OR-leden onderling samenkomen in een OR vergadering om de lopende zaken te bespreken en eigen visie te vormen.

### **Samenstelling van de OR**

De OR bestaat uit medewerkers uit de organisatie die verkozen zijn. Het aantal OR-leden is afhankelijk van het aantal medewerkers. Deze verdeling is terug te vinden in art 6 WOR.

#### *Voorzitter van de OR*

De OR verkiest uit zijn midden (Art. 7 WOR) een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. De voorzitter vertegenwoordigt de OR in den rechte.

#### *Het secretariaat van de OR*

In het reglement van de OR is veelal opgenomen dat de OR een secretaris kiest. Er kan ook een ambtelijk secretaris zijn. Deze is geen lid van de OR maar toegevoegd aan de OR.

### **Documenten van de OR**

De OR heeft twee belangrijke documenten: het reglement en de faciliteitenregeling.

#### *Het OR-reglement*

Het reglement bestaat uit twee delen. Het eerste deel van het reglement regelt de verkiezingen van de OR. Hierin staat de gehele procedure en het tijdsplan van de verkiezingen in omschreven.

Het tweede deel van het reglement regelt de werkwijze van de OR. Uit welke personen het secretariaat bestaat, wie er verantwoordelijk is voor het opstellen en verspreiden van de agenda en hoe de 'spelregels' zijn omtrent de vergaderingen/ het bijeenroepen van en de notulen. Daarnaast is er ook in omschreven hoe de OR stemt en wanneer het jaarverslag van de OR gereed moet zijn.

Het reglement mag de OR zelfstandig wijzigingen, het deel van de verkiezingen gaat in samenspraak met de bestuurder.

Wanneer de OR de verkiezingsprocedure wil aanpassen dient de OR dit vóór de start van deze procedure te doen.

Daarnaast moet de OR de medewerkers hiervan in kennis stellen.

#### *Faciliteitenregeling van de OR*

In de faciliteitenregeling van de OR zijn de faciliteiten van de OR regelt onder andere:

- Algemene faciliteiten dat de OR gebruik kan maken van de beschikbare vergaderruimtes binnen het pand van de onderneming.
- De tijdsbesteding voor vergaderingen, onderling beraad en contact met de achterban. De WOR stelt een minimum van 60 uur per jaar, dit is exclusief de overleggen onder Art. 23 en 24 WOR. Vergaderingen behoren zoveel mogelijk binnen de normale werktijd te vallen (artikel 17 WOR).
- Tijd voor scholing. De OR- hebben aanspraak op minimaal vijf dagen scholing per jaar. Scholingskosten, reiskosten en verblijfskosten op basis van arrangement zijn voor rekening van de ondernemer.
- Eventuele ondersteuning van een ambtelijk secretaris.

### **Instellen van commissies**

De OR kan verschillende commissies instellen voor een goede uitvoering van zijn taken.

Artikel 15 WOR regelt het instellen van commissies. Voor iedere instelde commissies moet er een instellingsbesluit zijn met een omschrijving van de met taak samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie. het instellingsbesluit moet voorgelegd worden aan bestuurder.

De OR kan drie verschillende commissies instellen, afhankelijk van het onderwerp.

- Vaste commissie

- Voorbereidingscommissie
- Onderdeelcommissie

**Raadplegen van deskundigen.**

De OR kan een deskundige raadplegen bij bepaalde onderwerpen, Art 16 WOR. De OR kan zich van advies laten voorzien door een interne of extern deskundige. De eventuele kosten hiervoor dient de OR vooraf te melden bij de bestuurder.



-