

VOORWOORD

Om het functioneren van een ondernemingsraad mogelijk te maken, zullen de ondernemer en de werknemers de nodige voorbereidende werkzaamheden moeten verrichten. Om overzichtelijk te maken hoe zo'n ondernemingsraad opgezet kan worden, is dit stappenplan geschreven.

In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) komt een aantal begrippen voor. Allereerst worden deze begrippen in dit stappenplan nader omschreven. Daarna volgt het eigenlijke stappenplan.

BEGRIPPEN

1. WOR

Wet op de ondernemingsraden.

2. Bedrijfscommissie

Dit orgaan is ingesteld door de Sociaal Economische Raad en behandelt aangelegenheden met betrekking tot ondernemingsraden voor een groep ondernemingen. Meestal is dit een bedrijfstak of een deel daarvan.

De bedrijfscommissie bestaat uit minimaal 6 leden en is voor de ene helft samengesteld uit vertegenwoordigers van vakbonden en voor de andere helft uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties uit de bedrijfstak.

De taken zijn onder te verdelen in de volgende categorieën:

- verstrekken van informatie over de uitvoering van de WOR
- bemiddeling en advisering bij meningsverschillen over de naleving van de bepalingen van de WOR
- jaarlijks verslag uitbrengen van werkzaamheden aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de SER.

3. Overlegvergadering

Het overleg tussen bestuurder en OR vindt plaats in de overlegvergadering. Zij nemen elk vanuit hun eigen verantwoordelijkheid aan dit overleg deel. De overlegvergadering kan geen besluiten nemen. In de overlegvergadering kunnen zowel de bestuurder/ ondernemer als de OR actuele onderwerpen binnen de onderneming aan de orde stellen. De OR kan de overlegvergadering gebruiken om informatie te verkrijgen of om zijn standpunt over een bepaald onderwerp kenbaar te maken of zelfs om uit eigen beweging bepaalde voorstellen te doen.

De WOR schrijft overleg tussen bestuurder/ondernemer en OR voor over voorgenomen besluiten van de ondernemer waarover de OR het recht heeft advies uit te brengen of waaraan de OR zijn instemming kan verlenen danwel weigeren. De ondernemer is verplicht bij alle belangrijke economische besluiten de OR om advies te vragen.

Bij een afwijkend besluit door de ondernemer kan de OR bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam in beroep gaan.

De ondernemer en de OR komen tenminste **zesmaal** per kalenderjaar in een overlegvergadering bijeen. Tenminste **twee** maal per jaar worden de algemene zaken besproken. Het **voorzitterschap van de overlegvergadering** is beurtelings in handen van de bestuurder en de voorzitter van de ondernemingsraad. De secretaris van de OR is tevens de **secretaris van de overlegvergadering** tenzij OR en de bestuurder/ondernemer een andere persoon als secretaris aanwijzen.

4. Onderneming

Onder een onderneming wordt verstaan: “elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht.” Daarvan is met name sprake wanneer de onderneming haar goederen of diensten rechtstreeks aan het publiek aanbiedt en als zodanig zelfstandig overeenkomsten afsluit en in het algemeen wanneer de ondernemer zich onder een eigen naam aan het publiek presenteert. Een ondernemer kan meer dan één onderneming in stand houden en derhalve verplicht zijn meer dan één OR in te stellen.

Deze verplichting geldt in elk geval voor alle ondernemingen die aan de criteria van de WOR voldoen. In grotere bedrijven komt het voor dat zelfstandige eenheden slechts producten maken ten behoeve van het eigen bedrijf. De goederen worden niet aan het publiek aangeboden. Een dergelijke eenheid wordt als een onderdeel van de onderneming aangemerkt en valt voor de regeling van de medezeggenschap onder de paraplu van de onderneming.

5. Bestuurder

De bestuurder is belast met de hoogste zeggenschap bij de leiding van de arbeid. Een hoofd van een afdeling in de onderneming bijvoorbeeld is geen bestuurder in de zin van de WOR, omdat hij/zij niet rechtstreeks belast is met de leiding van het **gehele** bedrijf.

6. Werknemer

Werknemer is iemand die op basis van een met de ondernemer afgesloten arbeidsovereenkomst in een onderneming werkzaam is.

7. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Deze stelt de regels met betrekking tot de verslaglegging van de bedrijfscommissies.

8. Kantonrechter

Voor de totstandkoming van een OR is van belang te weten dat iedere kiesgerechtigde werknemer en/of de vakorganisatie de naleving van de wet kan vorderen van de ondernemer of de OR betreft:

- het instellen van een OR;
- de kandidaatstelling;
- de verkiezing van een of meer leden van de OR;
- bekendmakingen van de OR en de ondernemer;
- naleving van hetgeen waartoe de wet de ondernemer of OR verder verplicht.

9. Ondernemingskamer Gerechtshof te Amsterdam

De OR kan zich tot deze rechter wenden als de ondernemer een besluit neemt over belangrijke economische en organisatorische zaken dat strijdig is met het advies van de OR.

STAPSGEWIJS NAAR EEN ONDERNEMINGSRAAD:

Stap 1: vaststelling van de verplichting een OR in te stellen;

Stap 2: instellen voorbereidingscommissie;

Stap 3: opstellen (voorlopig) reglement;

Stap 4: horen vakorganisatie(s);

Stap 5: onverwijlded toezening voorlopig reglement aan de bedrijfscommissie;

Stap 6: organisatie van verkiezingen.

Stap 1:

Vaststelling van de verplichting een ondernemingsraad in te stellen

De ondernemer en/of de werknemers onderzoeken of in de onderneming een OR moet worden ingesteld.

In welke ondernemingen moet een ondernemingsraad worden ingesteld?

Art. 2 WOR: In alle ondernemingen, waarin 50 of meer werknemers hun arbeid verrichten is de ondernemer verplicht een OR in te stellen. De ondernemer die een dergelijke onderneming in stand houdt is verplicht een OR in te stellen en heeft jegens die OR de plicht overleg te plegen, advies en instemming te vragen, informatie te verstrekken, faciliteiten te verlenen en rechtsbescherming te geven.

Voor de bepaling van het aantal werknemers wordt uitgegaan van werknemers die een arbeidsovereenkomst met de onderneming hebben.

In een onderneming met 10 of meer werknemers, maar minder dan 50, is de ondernemer verplicht twee maal per jaar een personeelsvergadering bijeen te roepen, conform artikel 35 b WOR.

Wanneer de meerderheid van het personeel daarom verzoekt is de ondernemer verplicht tot het instellen van een personeelsvertegenwoordiging (PVT) bestaande uit 3 leden. Een PVT heeft op grond van artikel 35c WOR beperkte advies en instemmingsbevoegdheden.

Ontheffing van de verplichting een OR in te stellen

Het is mogelijk dat de ondernemer de bedrijfscommissie verzoekt hem ontheffing te verlenen van de verplichting een OR in het leven te roepen. Hij zal dan moeten aanvoeren dat bijzondere omstandigheden een goede toepassing van de wet in de weg staan.

De ontheffing kan schriftelijk voor een tijdvak van ten hoogste vijf jaren worden verleend (kan verlengd worden).

Splitsing van één onderneming in meer ondernemingen

Voor ondernemingen met 100 of meer werknemers laat de WOR de mogelijkheid open dat een onderdeel van een onderneming als een zelfstandige onderneming wordt aangemerkt en dat voor dat onderdeel een afzonderlijke OR wordt ingesteld.

Stap 2:

Instellen voorbereidingscommissie:

Op grond van art. 2 en 48 WOR berust formeel de plicht op de **ondernemer** een voorlopig reglement op te stellen en de eerste verkiezingen te organiseren. Daar de ondernemingsraad een orgaan van en voor werknemers is, lijkt het niet meer dan logisch om in een zo vroeg mogelijk stadium de werknemers te betrekken bij de werkzaamheden rondom het opzetten van de OR. Het is daarom gewenst een voorbereidingscommissie die bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde in te stellen. Deze heeft tot taak binnen een bepaalde termijn bijvoorbeeld drie maanden een voorlopig reglement op te stellen, dit aan de ondernemer te overleggen en verkiezingen te organiseren.

Deze voorbereidingscommissie heeft echter op grond van de WOR geen faciliteiten. Gelet op het feit dat deze commissie zich bezighoudt met een opdracht, welke tot verantwoordelijkheid van de ondernemer behoort, spreekt het voor zich dat de tijd besteed aan vergaderingen als werktijd geldt. De commissie moet gebruik kunnen maken van de volgende faciliteiten:

- vergaderruimte
- administratieve ondersteuning
- papier, postzegels
- gebruik van reproductieapparaten etc.

Stap 3:

Opstellen (voorlopig reglement):

De SER heeft een voorbeeldreglement gepubliceerd. Er wordt sterk aangeraden om dit reglement als uitgangspunt te nemen. Het reglement regelt de werkwijze en de huishoudelijke gang van zaken. Het reglement moet in elk geval bepalingen bevatten over:

1. de kandidaatstelling, de inrichting van de verkiezingen en de vaststelling van de uitslag daarvan;
2. de voorziening in tussentijdse vacatures;
3. de werkwijze;
4. de instelling van vaste en onderdeelcommissie;
5. (eventuele) beperkingen en de herkiesbaarheid;
6. samenstelling en zittingsduur.

Hieronder volgt een uitsplitsing van de bepalingen die het reglement zou moeten bevatten:

A: Aantal leden van de raad (art.6 lid 1 WOR).

B: Termijn voor het recht om te kiezen en/of gekozen te worden:

Passief kiesrecht (recht om gekozen te worden):

- als de werknemers tenminste één jaar werkzaam zijn in de onderneming.

Aktief kiesrecht (het recht om te kiezen):

- zij die tenminste zes maanden werkzaam zijn in de onderneming.

Overigens kan de OR in zijn reglement afwijken van het wettelijk bepaalde wanneer dat de medezeggenschap in het bedrijf ten goede komt.

C: Zittingsduur:

De WOR laat het aan de OR over in zijn reglement de zittingsduur te bepalen op twee, drie of vier jaar.

D: Rooster van aftreden/gelijktijdig aftreden:

Er kan gekozen worden voor een rooster van aftreden of voor gelijktijdig aftreden van alle leden van de raad.

E: Kandidaatstelling:

De WOR stelt duidelijk welke groepen werknemers kandidatenlijsten indienen.

Kandidatenlijsten kunnen worden ingediend door:

- verenigingen van werknemers;
- ongeorganiseerden.

Vakbonden/belangenverenigingen moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Zij moeten leden hebben onder de kiesgerechtigde werknemers;
- Zij moeten tenminste twee jaar volledige rechtsbevoegdheid hebben;

- Zij moeten tot doel hebben de belangen van zijn leden als werknemers te behartigen;
- Zij moeten over de samenstelling van de lijst overleg voeren met zijn leden.

Ongeorganiseerde werknemers:

- zij die geen lid zijn van een vereniging van werknemers;
- zij die lid zijn van een vakbond die geen kandidatenlijst heeft ingediend.

Indienen kandidatenlijst door een ongeorganiseerde werknemer:

Art.9 WOR: dit artikel bepaalt dat een derde gedeelte of meer van de ongeorganiseerde werknemers een lijst indienen met een maximum van 30 handtekeningen.

De WOR schrijft voor dat de kandidatenlijst -voor zover mogelijk- en als dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de wet in de onderneming, is samengesteld uit vertegenwoordigers van alle afdelingen. In de eerste plaats om het draagvlak van de lijst zo breed mogelijk te maken. In de tweede plaats om er voor te zorgen dat alle verschillende groepen -zo de kiezers dit wensen- in de OR zijn vertegenwoordigd. Om dit te bewerkstelligen kan de ondernemingsraad voorzieningen in het reglement treffen.

F: Kiessystemen:

In beginsel kiest de WOR voor het stelsel dat de ondernemingen voor de verkiezing als één geheel geldt. De OR wordt in zijn geheel gekozen door alle in de onderneming werkzame personen. Dit noemen we veelal het integrale kiesstelsel. Toegestaan is ook om in het reglement te bepalen dat voor bepaalde groepen werknemers dan wel bepaalde onderdelen van de onderneming afzonderlijke kandidatenlijsten worden ingediend. Deze groepen of onderdelen kiezen dan ieder uit hun midden een bepaald aantal leden van de OR, zodat de OR uit vertegenwoordigers van deze groepen of afdelingen zal bestaan. Zowel de kandidaatstelling als de verkiezing vindt dan per kiesgroep plaats. Te onderscheiden kiesgroepen zijn bijvoorbeeld :

- de administratie
- de productieafdeling
- hulpverlening
- verkoop
- inkoop

Ook kan er nog onderscheid worden gemaakt tussen een lijstenstelsel of een personenstelsel. Aan de diverse systemen kleven verschillende voor- en nadelen.

Lijstenstelsel:

Wordt gehanteerd bij grote bedrijven en laat zich vergelijken met tweede kamer verkiezingen. Het programma is belangrijk, de persoon wat minder.

Personenstelsel:

In dit systeem staat niet het programma maar de persoon(lijkheid) van de kandidaten voorop. Dit systeem wordt veelal gehanteerd in bedrijven waar de kiezers en de kandidaten elkaar persoonlijk kennen. Hiervan is sprake bij kleine bedrijven of bij bedrijven waar met kiesgroepen gewerkt wordt.

G: Herkiesbaarheid:

De WOR gaat in beginsel uit van het standpunt dat de aftredende leden terstond herkiesbaar zijn. Beperkingen kunnen in het reglement gesteld worden.

H: Voorziening in tussentijdse vakatures.

Hiervan is sprake als een OR-lid uit de OR gaat of niet meer werkzaam blijft in de onderneming. In het reglement dient geregeld te worden hoe voorzien wordt in een tussentijdse vacature.

I: Bezwarenregeling:

Om een regelmatig verloop van de verkiezingen zoveel mogelijk te garanderen verdient het aanbeveling het indienen van bezwaren toe te staan.

J: Werkwijze van de Raad:

De OR regelt in het reglement zijn eigen werkwijze.

Art. 14 WOR schrijft voor welke aangelegenheden in elk geval in het reglement geregeld moet zijn.

Zoals bijvoorbeeld in welke gevallen de ondernemingsraad bijeenkomt, het aantal leden dat aanwezig moet zijn om een vergadering te kunnen houden etc.

K: commissies:

Commissies vormen een middel om meer werknemers bij de OR te betrekken.

De WOR onderscheid in art. 15 drie soorten commissies:

- a. vaste commissie
- b. onderdeelcommissie
- c. voorbereidingscommissie

L: Relatie met de achterban:

De WOR regelt niet op welke manier de OR met zijn achterban contacten onderhoudt.

M: Beëindiging van het lidmaatschap.

N: Stemmen bij volmacht.

Stap 4:

Horen vakorganisatie(s)/belangenverenigingen:

Ondernemer (of in zijn naam de voorbereidingscommissie) is verplicht de verenigingen van werknemers te horen over het voorlopig reglement. De opmerkingen van de vakorganisaties hebben echter geen dwingend karakter.

Stap 5:

Onverwijilde toezending voorlopig reglement aan de bedrijfscommissie:

Een exemplaar van het voorlopig reglement wordt direct aan de bedrijfscommissie gestuurd. Het voorlopig reglement vervalt pas op het tijdstip waarop de OR een definitief reglement vaststelt.

Stap 6:

Organisatie van de verkiezingen:

Voor de verkiezingen moeten alle werknemers kennis nemen van het voorlopig reglement. In het voorlopig reglement staat de verkiezingsprocedure beschreven. De organisatie van de verkiezingen valt uiteen in verschillende fasen:

1. instellen verkiezingscommissie
2. vaststellen verkiezingsdatum
3. vaststellen van lijst van verkiesbare en kiesgerechtigde werknemers
4. indiening van kandidatenlijsten
5. vaststelling definitieve kandidatenlijsten
6. voorbereiding verkiezingen
7. verkiezingen
8. vaststellen verkiezingsuitslag
9. bekendmaking (voorlopige) verkiezingsuitslag
10. mogelijkheid tot indiening van bezwaren en definitieve vaststelling verkiezingsuitslag
11. installatie ondernemingsraad en aftreden zittende raad