

Hoe kun je als OR de medezeggenschapsrol claimen?



Als enthousiast OR-lid wil je graag aan de slag en aanpakken. Maar wat als de bestuurder de OR een beetje links laat liggen en nauwelijks advies- of instemmingsaanvragen indient? Ook – of juist – als de bestuurder niet zo voortvarend is, is het aan de OR om stappen te zetten. Gelukkig heb je daar genoeg mogelijkheden voor.

Bij veel ondernemingsraden zijn de advies- en instemmingsaanvragen die de bestuurder indient erg bepalend voor de OR-agenda. Maar wat als die aanvragen uitblijven? Natuurlijk kun je als OR dan niet achterover gaan leunen. Er is namelijk genoeg te doen. In elke organisatie neemt een bestuurder op allerlei vlakken regelmatig beslissingen en daar wil je als OR invloed op uitoefenen. Hoe beter OR-leden op de hoogte zijn, hoe kleiner de kans dat de OR voor (onaangename) verrassingen komt te staan.

De OR vertegenwoordigt de werknemers in de organisatie. Om dit goed te kunnen doen, moet je je ogen en oren goed open houden. Dan weet je snel genoeg wat er zoal speelt, welke ontwikkelingen er zijn en of de bestuurder een besluit wil nemen zonder de OR daarbij te betrekken, terwijl dat wel had moeten. De bestuurder is immers wettelijk verplicht om voor besluiten over een heel aantal onderwerpen éerst de OR om advies ([artikel 25 WOR](#)) of instemming ([artikel 27 WOR](#)) te vragen.

Het is van belang dat de bestuurder de OR tijdig bij de besluitvorming betrekt

Trek meteen aan de bel

Om wezenlijke invloed uit te kunnen oefenen, is het van belang dat de bestuurder de OR tijdig bij de besluitvorming betrekt. Doet hij dit niet of dient hij een advies- of instemmingsverzoek pas in als het besluit feitelijk al is genomen, dan heeft de reactie van de OR op zo'n aanvraag en besluit geen effect.

Betrekt de bestuurder de OR niet, onvoldoende of niet tijdig bij de besluitvorming, trek dan dus meteen bij de bestuurder aan de bel. Geef aan dat hij de OR moet betrekken en op welke manier, voordat hij zo'n besluit kan nemen. Een afwachtende houding kan de bestuurder bovendien ook de indruk geven dat hij de OR makkelijk kan passeren. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. Plan eventueel ook zo snel mogelijk een overleg in om de ontwikkelingen alsnog te bespreken.

Laat je niet afschrikken door weerstand

Als de OR zich opeens assertiever opstelt, kan dat eerst weerstand oproepen bij de bestuurder. Laat je hierdoor niet afschrikken. Het kost tijd en moeite om gewoonten te veranderen. Na verloop van tijd zal de bestuurder wennen aan de nieuwe aanpak en begrijpen dat hij de OR niet zomaar kan passeren. Dit dwingt hem ook om de OR serieus te nemen en als een betrokken overlegpartner te beschouwen. Uiteindelijk zal hij de OR hierdoor eerder gaan informeren en betrekken bij zijn besluitvorming.

Niet de verantwoordelijkheid van de OR, maar wél een kans om meerwaarde aan te tonen

De OR heeft diverse mogelijkheden om zaken die in de organisatie spelen aan de bestuurder voor te leggen. Je kunt desnoods zelfs via de rechter de urgentie van het onderwerp nog eens duidelijk (laten) maken. De kans bestaat dan echter wel dat de OR – zeker als de bestuurder niet zo actief is – (te) veel onderwerpen naar zich toe trekt. Het is de kunst om de gulden middenweg te vinden. Vraag aandacht voor de onderwerpen die je belangrijk vindt, maar neem niet te veel hooi op je vork. Het moet tenslotte behapbaar blijven.

Bestuurder moet oplossing vinden

Bedenk dat de OR niet verantwoordelijk is voor het reilen en zeilen van de organisatie. Die verantwoordelijkheid ligt bij de bestuurder. Als zaken in de soep (dreigen te) lopen of werknemers ontevreden zijn, is het dan aan de bestuurder om een oplossing te vinden voor het probleem; niet aan de OR. De OR kan hierbij zijn meerwaarde tonen door bij te dragen aan een oplossing die zo goed mogelijk aansluit bij de belangen van de organisatie én die van de achterban.

Aanvraag tijdig bij de OR indienen

In de praktijk komt het ook nog weleens voor dat de bestuurder een advies- of instemmingsverzoek pas op het allerlaatste moment bij de OR indient. Het besluit is dan weliswaar nog niet genomen, maar dat staat wel binnen afzienbare tijd te gebeuren.

In dat geval heeft de OR nauwelijks tijd om zich te verdiepen in de plannen en de gevolgen ervan en om tot een gewogen oordeel te komen. Ook hier geldt: 'haastige spoed is zelden goed'. Instemming of advies van de OR heeft nu eenmaal weinig waarde als je in allerijl een standpunt hebt moeten bepalen, zonder goed doordachte onderbouwing daarbij.

Weet dat de OR niet zomaar aan de gestelde termijn gebonden is. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) stelt geen concrete termijn, maar schrijft wél nadrukkelijk voor dat het advies of de instemming van de OR nog van wezenlijke invloed moet kunnen zijn op de besluitvorming. Dit betekent dat de bestuurder zijn aanvraag tijdig bij de OR moet indienen.

Wat een redelijke termijn is, hangt erg af van de specifieke situatie. Dreigt er bijvoorbeeld een faillissement, dan moet de bestuurder vaak snel belangrijke besluiten nemen. In zo'n situatie kan het redelijk zijn dat ook de OR snel moet handelen en dus minder tijd krijgt. Is er echter geen noodzaak voor een krappe deadline of is de gestelde termijn zo kort vanwege het late handelen van de bestuurder, dan is een korte termijn meestal niet redelijk.

In het 'bevorderen' kun je als OR vrij ver gaan

Onderwerpen onder de aandacht brengen

Er zijn daarnaast een aantal onderwerpen die de speciale aandacht van de OR vragen. Deze staan genoemd in [artikel 28 WOR](#). Zo moet de OR:

- de naleving van de geldende voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden bevorderen;
- het werkoverleg bevorderen;
- waken tegen discriminatie en een gelijke behandeling van in het bijzonder mannen en vrouwen bevorderen;
- de zorg voor het milieu bevorderen.

De OR moet deze onderwerpen bij de bestuurder onder de aandacht brengen als ze onvoldoende op de agenda staan.

Stimuleren lijkt misschien een wat vrijblijvend begrip. Het kan ten onrechte de indruk wekken dat de OR zo'n onderwerp alleen maar bij de bestuurder kan aanklaarten en meer niet. Dat is echter niet het geval. In het 'bevorderen' kun je als OR vrij ver gaan. Zelfs tot de kantonrechter aan toe.

Op grond van de algemene geschillenregeling ([artikel 36, lid 2 WOR](#)) kan de OR beroep instellen bij de kantonrechter als de bestuurder zich volgens de OR onvoldoende inspant. Je kunt de naleving van voorschriften dus ook bevorderen door aan de kantonrechter te vragen om de bestuurder hiertoe te verplichten (zie ook kader hieronder). De bestuurder doet er daarom goed aan de aanwijzingen van de OR op dit vlak serieus te nemen.

Er zijn opties! Rechter of bedrijfscommissie?

De OR heeft bij verschillende situaties de optie om naar de rechter te stappen. Dat is soms een fijne stok achter de deur, maar zo'n stap zet de relatie en samenwerking met de bestuurder natuurlijk vaak wel onder druk. Het is dus een stap om zorgvuldig te overwegen. Een andere en wat laagdrempeligere optie is de bedrijfscommissie om bemiddeling of advies vragen. Het voordeel daarvan is dat het kosteloos is en de uitspraak niet bindend. Bovendien blijft de zaak binnenshuis. Een rechtszaak is openbaar, wat tot imago schade voor de organisatie kan leiden.

Rol van de vakbond

Wees je ook bewust van de rol van de vakbond. Het kan namelijk zijn dat de arbeidsvoorwaarden die de OR onder de aandacht van de bestuurder wil brengen al in de cao zijn geregeld. In dat geval kan de OR zelf aan de slag en bijvoorbeeld naleving van een regeling uit de cao vragen, of de OR kan de vakbond in de kwestie betrekken.

De vakbond is partij bij de cao en zal daarom goed weten wat er met een bepaling is bedoeld. Ook staat de vakbond wat verder van de organisatie af. Hierdoor is het voor een vakbond vaak makkelijker om de bestuurder aan te spreken op een schending van de arbeidsvoorwaarden. De OR kan hierin dus ook samen met de vakbond optrekken. Zo sta je sterker!

Heft in eigen handen

Staat een belangrijk onderwerp helemaal niet op de agenda van de bestuurder, neem dan het heft in eigen handen. Op grond van [artikel 23 WOR](#) mag de OR de bestuurder voorstellen doen of standpunten kenbaar maken over alle onderwerpen die de onderneming aangaan. De OR kan de bestuurder tijdens een overlegvergadering een concreet voorstel doen, maar kan ook buiten de overlegvergadering om een schriftelijk advies of initiatiefvoorstel indienen bij de bestuurder.

Zo'n schriftelijk initiatiefvoorstel moet je voorzien van een toelichting. Hoe beter de toelichting, hoe serieuzer de bestuurder het voorstel zal nemen en hoe groter dat kans dat de OR hem overtuigt om het ongevraagde advies van de OR op te volgen.

De bestuurder kan een initiatiefvoorstel ook niet zomaar terzijde schuiven. Hij moet elk initiatiefvoorstel met de OR bespreken in een overlegvergadering. Daarna moet hij de OR zo spoedig mogelijk, schriftelijk en goed gemotiveerd mededelen wat hij besluit en of en in hoeverre hij het advies opvolgt.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Lisanne Winde, advocaat bij [Wybenga advocaten](#), e-mail: winde@wybenga-advocaten.nl

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl