

# Artikel 17, 18 en 22 WOR: Welke ondersteuning moet de werkgever de OR-leden geven?



**De leuze ‘OR-werk is ook werk’ bedoelt te zeggen dat het verrichten van medezeggenschapswerk volstrekt vergelijkbaar moet zijn met het vervullen van de reguliere functie. Het overgrote deel van de OR-leden is in hoofdzaak een reguliere werknemer die slechts voor een beperkt deel van zijn tijd bezig is met de OR. Het mag niet zo zijn dat OR-leden zelf maar ruimte moeten zien te maken voor het OR-werk. Welke faciliteiten biedt de wet voor het OR-werk?**

De faciliteiten waar u als OR-lid recht op heeft, staan verspreid in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). U vindt ze in de artikelen 15 (commissies, zie OR Rendement 3-2019), 16 (deskundigen), 17, 18, 21 (rechtsbescherming) en 22. Deze rubriek zoomt in op de materiële zaken en de urenvrijstelling (artikel 17, 18 en 22 WOR).

### **Wat is het budget van de OR?**

Het algemene principe waar de WOR van uitgaat is eenvoudig: een OR-lid heeft recht op alles wat hij voor zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.

Maar wat is redelijk? Meestal geeft de WOR een minimumnorm, die partijen kunnen aanvullen met extra afspraken. Sommige cao's bevatten dat soort afspraken. Omdat deze verschillen per cao, komen die hier verder niet aan bod.

Soms wil de bestuurder vooraf duidelijkheid over de kosten van het OR-werk. Hij kan dan een budget afspreken met de OR (artikel 22, lid 3 WOR). U bent niet verplicht hieraan mee te werken, maar als u dat wel doet, is het afgesproken budget bindend.

U kunt het alleen met toestemming van de bestuurder overschrijden.

De kosten van loondoorbetaling van de OR-leden en het gebruikmaken van aanwezige voorzieningen mogen niet worden gebudgetteerd.

### **Welke voorzieningen mag de OR gebruiken?**

De WOR gaat ervan uit dat de OR gebruik mag maken van wat in de organisatie aanwezig is. Denk aan kopieerapparaat, computers, telefoon, internetverbinding, intranet en vergaderruimte.

Soms is zo'n voorziening schaars. Dan moeten er met de bestuurder afspraken over dat gebruik worden gemaakt.

Als bestuurder en OR er samen niet uitkomen, moet bemiddeling door de bedrijfscommissie of een uitspraak van de kantonrechter duidelijkheid bieden.

Is de benodigde voorziening er niet (denk aan vakbladen, boeken of naslagwerken, de kosten van deelname aan een OR-platform en een ambtelijk secretaris), dan kan de OR hier toch recht op hebben. Of dat het geval is, hangt af van de specifieke situatie.

### **Is een secretaris nodig?**

Tijdens een overlegvergadering is er eigenlijk altijd ondersteuning nodig. Anders moet de OR-secretaris notuleren ten koste van zijn eigen deelname aan dat overleg. Ook voor de interne OR-vergaderingen is het prettig om te beschikken over een notulist van buiten de OR.

Zodra deze ook ander werk voor de OR gaat doen tot en met het voorbereiden en uitvoeren van het OR-beleid, is dat een ambtelijk secretaris.

Voor de verslaglegging is vaak nog wel een al aanwezige administratief medewerker te vinden, maar een ambtelijk secretaris komt van buiten de organisatie. Dat brengt extra kosten met zich mee waarvoor de medewerking van de bestuurder is vereist.

## Raadpleging

De bestuurder is verplicht faciliteiten te verschaffen waarmee de OR zijn achterban kan raadplegen. Een digitale enquête die werknemers tijdens pauzes of thuis invullen, legt minimaal beslag op de tijd en middelen van de werkgever.

Maar soms wilt u met uw achterban in gesprek of u wilt voorlichten én raadplegen. Dat duurt al gauw langer dan een koffiepauze.

Over deze faciliteit doet de SER aanbevelingen in een bijlage van het Voorbeeldreglement (zie [ser.nl](#)).

### Raadpleging leiding en staf

Een punt apart is het raadplegen van interne functionarissen zoals leidinggevend en stafmedewerkers. Niet elke bestuurder juicht het toe dat de OR 'buiten hem om' rechtstreeks bepaalde informatie haalt bij leidinggevend en stafmedewerkers. Hij beschikt doorgaans ook over de mogelijkheid om dit de betrokken werknemers te verbieden. Daar verandert de WOR niets aan.

## Wat kost scholing?

De scholingsfaciliteit bestaat uit een tijds- en een kostencomponent. Wat de scholingskosten betreft, gaat het om de feitelijke scholing (het tarief van de opleider), accommodatiekosten en reis- en verdere verblijfkosten. Voor al deze kosten is de wettelijke regel dat deze voor rekening van de onderneming komen als de OR daarbij de grenzen van de redelijkheid in acht neemt. Omdat ook van de organisatie afhangt wat redelijk is, moet u vooraf afspraken maken met uw bestuurder, tenzij deze kosten zijn opgenomen in een WOR-budget.

### Richtbedragen voor OR-scholing

De SER publiceert jaarlijks richtbedragen voor scholingstarieven. Zolang uw OR die bedragen niet overschrijdt, kan er over de redelijkheid van de feitelijke scholingskosten weinig discussie ontstaan.

## Werktijd

Scholing kost ook (werk)tijd, net als vergaderen, informatie verzamelen of collega's raadplegen. Dit mag niet ten koste gaan van de vrije tijd van het OR-lid, al blijkt dat nooit geheel te vermijden. Er moeten dus afspraken worden gemaakt over de werktijd die beschikbaar is voor het OR-werk en over de uitvoering van die afspraken in de praktijk.

Alle vergadertijd (inclusief de voorbereidingstijd, eventuele reistijd en notuleren) is doorbetaalde werktijd. Ook kent artikel 18 WOR minimaal zestig uur per OR-lid per jaar toe voor overig OR-werk zoals contact met de achterban, kennismaken van de arbeidsomstandigheden op de verschillende werkplekken en

onderling beraad. Veel cao's maken daar honderd uur van.

Een kleine OR (3 tot 7 leden) komt gemiddeld al gauw op 2 tot 4 uur per OR-lid per week voor doorbetaalde OR-tijd voor scholing, vergaderen en overige werkzaamheden.

De leden van een grotere OR hebben al snel 4 uur of meer per week nodig. OR-leden zijn in de regel niet netjes verdeeld over alle werkeenheden.

### **Ontmoedigen kandidaatstelling**

Heeft een afdeling één of meer OR-leden dan kan dat een flinke aderlating zijn. Dit kan reden voor leidinggevenden zijn om kandidaatstelling voor de OR te ontmoedigen. De organisatie moet dus een regeling hebben die werkeenheden met OR-leden ondersteunt.

### **Hoe hoog is de urenvrijstelling?**

Als duidelijk is hoeveel werktijd het OR-werk kost én er een regeling is die zorgt dat de hele organisatie daaraan meebetaalt, is het mogelijk om per zittend OR-lid een urenvrijstelling te regelen.

Dat kan een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur zijn, of toestemming om de extra tijd te declareren.

Een andere oplossing kan zijn dat het team of de afdeling het OR-lid vervangen, het takenpakket van een ander teamlid uitbreiden of uitbreiden met een tijdelijke aanstelling.

Bij solistische functies moet ruimte gemaakt worden door taakbestanddelen weg te nemen of het persoonlijke target bij te stellen.

## 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 kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u 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 u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ 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](http://www.rendementuitgeverij.nl)