

Artikel 12 en 13 WOR: Wat zegt de wet over het OR-lidmaatschap?



Werknemers moeten zich eerst kandidaat stellen en door de werknemers worden gekozen om toe te kunnen treden tot de ondernemingsraad (OR). Zijn er te weinig of net genoeg OR-kandidaten, dan is kandidaatstelling al voldoende. Maar hoe zit het met het beëindigen van dat lidmaatschap en wat zijn de mogelijkheden als één van de OR-leden er een potje van maakt en de overige leden tot last is? Daarover gaan de artikelen 12 en 13 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Het principe van de WOR is dat de OR-leden worden gekozen voor de duur van de zittingsperiode van de OR. De standaard zittingsperiode volgens de WOR is 3 jaar, maar de WOR biedt ook ruimte om hiervan af te wijken. Zo kan de OR ook kiezen voor een zittingsduur van 2 of 4 jaar. In dat laatste geval heeft de OR ook de mogelijkheid om elke 2 jaar de helft van de OR te laten aftreden, zodat alle leden in principe 4 jaar 'zitten'. De OR moet in zijn reglement de zittingsperiode vastleggen, zodat hier geen onduidelijkheid over bestaat.

Tussentijds aftreden mag

Niet alle OR-leden zullen de hele zittingsperiode 'vol' maken. Vertrek uit de organisatie betekent het einde van het OR-lidmaatschap. Maar bijvoorbeeld ook een functiewijziging of privéomstandigheden kunnen ertoe leiden dat een OR-lid te weinig tijd overhoudt voor het OR-werk en het OR-lidmaatschap om die reden wil neerleggen.

Als een OR-lid tussentijds aftreedt, ontstaat er een vacature in de OR. Die moet u opvullen met plaatsvervangers die daarvoor zijn aangewezen bij de OR-verkiezingen. Als u die niet heeft of als zij niks meer voelen voor het OR-lidmaatschap, moet u tussentijdse verkiezingen organiseren. Een tussentijds aangetreden OR-lid neemt altijd de plaats in van zijn voorganger. Hij treedt dus ook samen met de overige OR-leden aan het eind van de zittingstermijn af.

OR-werk voldoet niet aan de verwachting

Soms merken nieuwe leden in het eerste zittingsjaar dat het OR-werk in de praktijk toch niet (helemaal) aansluit bij hun verwachtingen. Als zij hun functie als OR-lid willen neerleggen, is het sturen van een schriftelijke opzegging aan de OR-voorzitter, met een afschrift aan de bestuurder, genoeg. Hun beweegredenen hoeven zij daarin niet te noemen, wel de datum per wanneer de opzegging ingaat.

Hoe vaak mag een OR-lid worden herkozen?

Volgens de WOR zijn de OR-leden bij het aflopen van de zittingsperiode van de OR onmiddellijk en onbeperkt herkiesbaar. Dat kan betekenen dat één of meer werknemers decennialang in de OR zitten. Dat kan een zegen of een vloek zijn. Zo'n doorgewinterd OR-lid kan door zijn schat aan kennis en ervaring een belangrijke steunpilaar zijn voor de kwaliteit en de continuïteit van het OR-werk, maar de kans bestaat ook dat hij niet open staat voor vernieuwing.

Veel ondernemingsraden stellen daarom een beperking in van de herkiesbaarheid tot bijvoorbeeld 2 volledige zittingsperioden. Dit is uitdrukkelijk toegestaan volgens artikel 12, lid 2 WOR op voorwaarde dat zo'n bepaling is opgenomen in het OR-reglement.

Als het OR-lid op een andere afdeling gaat werken, heeft dat geen invloed op zijn OR-lidmaatschap. Ook niet als de OR gekozen is via kiesgroepen en het lid door zijn nieuwe functie bij een andere kiesgroep gaat behoren.

OR kan OR-lid niet zelf schorsen

De WOR houdt er ook rekening mee dat niet alle OR-leden een positieve bijdrage leveren aan de OR. Voor die gevallen waarin een OR-lid het functioneren van de OR of het overleg met de bestuurder ernstig belemmert, is er artikel 13 WOR. Dit artikel geeft zowel de OR als de bestuurder de mogelijkheid om zo'n OR-lid van één of meer werkzaamheden uit te sluiten. Althans, om de kantonrechter daarom te verzoeken.

De OR kan namelijk niet zelf een lid schorsen of ontslaan, ook niet op aandringen van de bestuurder. De bestuurder kan zo'n verzoek bij de kantonrechter indienen als hij vindt dat het lid zijn overleg met de OR ernstig belemmert. De OR kan er ook om vragen als hij zich op andere vlakken in zijn functioneren gehinderd voelt.

Ook als de rechter tot uitsluiting besluit, beëindigt dat niet het lidmaatschap van dat OR-lid

Bestuurders grijpen verhoudingsgewijs gemakkelijk naar dit middel, maar voor ondernemingsraden is het een heel moeilijke keus. Doorgaans probeert de voorzitter het lid dat de problemen veroorzaakt eerst in gesprekken dichterbij de rest van de OR te brengen. Dat lukt gelukkig ook vaak. Pas als het niet anders meer kan, komt het verzoek aan de kantonrechter aan de orde. Maar ook als de rechter tot uitsluiting besluit, beëindigt dat niet zomaar het lidmaatschap van dat OR-lid.

Kantonrechter is terughoudend met uitsluiting OR-leden

De kantonrechter is uiterst terughoudend in het opleggen van deze sanctie. Een OR-lid moet het dan wel heel erg bont hebben gemaakt. Die terughoudendheid is ook logisch, want het gaat bij OR-leden om democratisch gekozen vertegenwoordigers van de werknemers. Zij hebben voor de duur van de zittingsperiode een mandaat om namens hun collega's de medezeggenschap inhoud te geven.

Het kan zijn dat één OR-lid een afwijkende mening heeft ten opzichte van de overige leden en dat standpunt steeds weer uitdraagt. Dat kan heel frustrerend zijn voor de overige leden en ook werkelijk het functioneren belemmeren. Toch zult u daarmee moeten leren leven, want het is nu eenmaal zijn goed recht om zijn eigen standpunt te blijven verkondigen.

Anders wordt het als een lid bijvoorbeeld het overleg met de bestuurder belemmert door hem uit te schelden of het vertrouwen in de OR aantast door opgelegde geheimhouding niet te respecteren. De kans is dan groter dat de rechter desgevraagd besluit tot uitsluiting van OR-werkzaamheden. Zo'n schorsing kan zowel tijdelijk als blijvend zijn.

De procedure bij een uitsluitingsverzoek

Artikel 13 WOR schrijft ook een procedure voor die de OR of de bestuurder moet volgen als hij overweegt een verzoek bij de kantonrechter in te dienen. Het OR-lid waar het om gaat, moet eerst gehoord worden door degene die het verzoek wil indienen. Als het verzoek daarna toch wordt ingediend, moeten de bestuurder en OR elkaar hierover informeren. Daarnaast kunt u in het reglement aanvullende voorwaarden opnemen. Bijvoorbeeld dat er vooraf een stemming moet plaatsvinden en een meerderheid van de leden akkoord moet gaan met het indienen van het uitsluitingsverzoek.

OR-lid kan OR-werk ook tijdelijk neerleggen

De WOR kent geen regeling voor het tijdelijk neerleggen van het OR-werk. Natuurlijk kunnen leden met een langdurige ziekte of tijdens langdurig verlof (zwangerschap, ouderschapsverlof) gedurende die periode ook hun OR-werkzaamheden niet verrichten. Zij mogen echter niet worden vervangen, tenzij de OR beschikt over plaatsvervangende leden die hun taken tijdelijk overnemen.

Een OR-lid dat lange tijd afwezig is, kan zijn lidmaatschap opzeggen om zo plaats te maken voor een nieuw lid. De eerstvolgende mogelijkheid om dan weer terug te keren in de OR, is bij de eerstvolgende OR-verkiezing.

Er zijn echter ook andere opties. De eenvoudigste manier is om al bij de verkiezingen één of meer plaatsvervangende leden (artikel 6, lid 1 WOR) te kiezen die op elk moment in functie kunnen treden. Dit moet uw OR dan wel al vóór de verkiezingen in uw reglement vastleggen.

Duur zittingsperiode zelf bepalen

De standaard zittingstermijn van 3 jaar is in de praktijk ook de meest voorkomende reglementaire zittingsperiode. Als het verloop binnen die 3 jaar hoog is, kunt u overwegen voor 2 jaar te kiezen en uw reglement daarop aan te passen. De OR-leden zullen dan minder snel geneigd zijn om voortijdig op te stappen.

Voor- en nadelen van kortere termijn

Het nadeel is dat u dan elke 2 jaar verkiezingen moet organiseren voor een nieuwe OR. Datzelfde geldt voor een 4-jarige zittingsperiode waarbij elke 2 jaar de helft van de OR aftreedt.

Het voordeel is dan echter dat degenen die 4 jaar aanblijven, automatisch bijdragen aan de continuïteit van de medezeggenschap. Voor veel raden komt de naderende verkiezingsdatum als een verrassing en vaak ook ongelegen, bijvoorbeeld omdat de OR net betrokken is bij een belangrijke ontwikkeling zoals een reorganisatie. De verleiding is dan groot om de verkiezingen uit te stellen. Als de OR daarmee de reglementaire zittingsperiode overschrijdt, brengt de OR zijn mandaat in gevaar.

Uit rechtspraak blijkt dat overschrijding van de zittingstermijn alleen acceptabel is als er een dringende reden is, de verlenging slechts enkele maanden duurt en als de ondernemer, de vakbonden én de werknemers geen bezwaar hebben.

Opties om een OR-lid tijdelijk te vervangen

Staat uw OR voor de uitdaging om een OR-lid tijdelijk te vervangen, dan heeft u daarvoor verschillende opties. Misschien beschikt u nog over een kandidaat van de vorige verkiezingen die tijdelijk wil invallen of kent u een geschikte collega. Zorg er dan voor dat zowel de OR als het OR-lid dat wordt vervangen én de beoogde vervanger, instemmen met het tijdelijk toelaten van een vervanger.

Ga ook vooraf na of u de bestuurder hierin mee kunt krijgen. Het is namelijk belangrijk dat het plaatsvervangende OR-lid gedurende zijn tijdelijke termijn over dezelfde faciliteiten en rechtsbescherming beschikt als de overige OR-leden. Hij moet tenslotte als een volwaardig OR-lid kunnen meedraaien.

Stel vervolgens de achterban in de gelegenheid om bezwaar te maken. U wijkt immers af van de bepalingen die golden ten tijde van de verkiezingen. Heeft uw achterban geen bezwaar? Stel dan een schriftelijke ondernemersovereenkomst op tussen uw bestuurder en uw OR, waarin u de vervanging, de duur en de status van de vervanger bevestigt.

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