

Artikel 15 en 23 c WOR: Regels en voordelen van commissies voor uw ondernemingsraad



De Wet op de ondernemingsraden (WOR) stelt ondernemingsraden in staat te werken met één of meer door de raad zelf in te stellen commissies. Voor het beantwoorden van de vraag of uw OR daar iets aan kan hebben, moet u allereerst weten wat de mogelijkheden van zulke commissies zijn en vervolgens of dat aansluit bij de behoeften van uw OR.

Veel ondernemingsraden zijn gewend om de voorbereiding of uitvoering van bepaalde taken over te laten aan enkele OR-leden. Soms krijgen die interne groepjes een vaste taak, bijvoorbeeld het contact met de achterban of het doornemen en beoordelen van financiële stukken. Het is verwarrend als de OR zulke werkgroepen 'commissies' gaat noemen. Ze voldoen namelijk niet aan de eisen die artikel 15 WOR aan commissies stelt. Ervoor zorgen dat ze dat voortaan wel doen, biedt ook geen meerwaarde.

Wat is het verschil tussen een werkgroep en een commissie?

Voor de WOR is een werkgroep van de OR pas een commissie als er een instellingsbesluit voor is opgesteld. Dit besluit kan de OR pas nemen als de raad een verklaring van geen bezwaar van de bestuurder heeft gekregen. Zo'n besluit legt niet alleen de taak van een commissie vast, maar ook haar samenstelling, bevoegdheden en werkwijze.

Voor een werkgroep zoals hierboven omschreven, heeft u het akkoord van de bestuurder op een uitgebreide taakomschrijving niet nodig. Als u binnen de kaders van de wet blijft, maakt u immers zelf uit hoe u als OR uw taken verdeelt. Wat kan dan reden zijn om één of meer commissies in te stellen? Alleen op die manier kunt u niet-OR-leden bij het eigen werk betrekken zonder dat deze 'buitenstaanders' daardoor in problemen komen met hun tijdsbesteding en rechtspositie.

Welke rechten en plichten hebben commissieleden?

Commissieleden hebben hetzelfde recht op faciliteiten als OR-leden (artikel 17, lid 1 WOR). Ook kan een commissie externe deskundigen inschakelen (artikel 16 WOR) en wordt vergadertijd doorbetaald (artikel 17, lid 3 WOR). Commissieleden mogen niet worden benadeeld op grond van hun medezeggenschapswerk. Voor leden van vaste en onderdeelcommissies geldt daarnaast nog dat zij voor extra werkzaamheden tot een maximum van 60 uur per lid per jaar zijn vrijgesteld. Tenzij met de bestuurder in het instellingsbesluit meer wordt overeengekomen.

Daarnaast hebben ze recht op minimaal 3 dagen scholing en vorming per jaar (artikel 18, lid 3 WOR).

Tegenover rechten staan ook plichten. Bij commissieleden is dat vooral de plicht tot geheimhouding. Dat geldt voor alle informatie waarvan zij moeten begrijpen dat die zonder meer geheim is en informatie waarover door de bestuurder of de OR uitdrukkelijk geheimhouding is opgelegd.

Opzegverbod

Alleen de leden van vaste en onderdeelcommissies hebben ook de ontslagbescherming zoals die voor OR-leden geldt. Het opzegverbod dat voor hen geldt, biedt echter geen volledige bescherming. Zo kunnen zij – net als OR-leden – ontslagen worden om bedrijfseconomische redenen of vanwege wanprestatie.

Wanneer stellen we een commissie in?

De vraag: 'wanneer kan het goed zijn één of meer commissies in te stellen?' is het best te beantwoorden met: 'als uw OR op zoek is naar uitbreiding van zijn capaciteit'. Omdat u daarmee onvermijdelijk ook een groter beslag gaat leggen op de middelen van de organisatie, kan uw bestuurder met succes bezwaar maken.

U zult hem er dan van moeten overtuigen dat dit commissiewerk ook in zijn belang is. Komt u er samen niet uit, dan kunt u de kwestie voorleggen aan de kantonrechter en eventueel eerst aan uw bedrijfscommissie ter bemiddeling.

Welke soorten commissies zijn er?

Artikel 15 WOR maakt onderscheid tussen tijdelijke commissies, vaste commissies en onderdeelcommissies.

De tijdelijke commissie is een voorbereidingscommissie die u voor een bepaalde periode instelt om de OR te ondersteunen. Denk aan een verkiezingscommissie of een adviescommissie die de ondernemingsraad gevraagd en ongevraagd adviseert over een langlopend en mogelijk complexe ontwikkeling zoals een brede reorganisatie of een fusie.

Vaste en onderdeelcommissies worden in principe voor onbepaalde tijd ingesteld, al zal een nieuwe zittingsperiode met een vernieuwde OR kunnen leiden tot opheffing of een andere samenstelling van een commissie.

Vaste commissies worden meestal ingesteld voor bepaalde beleidsterreinen zoals arbo, HR en financiën. Een bijzondere commissie is de onderdeelcommissie (OC) die wordt ingesteld voor een bepaald organisatorisch onderdeel van uw organisatie, concern of instelling.

Is een onderdeelcommissie een mini-OR?

Een onderdeelcommissie wordt al snel een soort van mini-OR voor de afdeling, vestiging of divisie waarvoor zij is ingesteld. Het gaat daar namelijk altijd om aangelegenheden van dat onderdeel.

De ondernemingsraad heeft dan de keus om de onderdeelcommissie aan de OR te laten rapporteren of haar rechtstreeks zaken te laten afhandelen met de onderdeelleiding. Dat laatste kan natuurlijk alleen als er ook een onderdeelleiding is met voldoende bevoegdheden. Artikel 15, lid 3 WOR noemt dat 'het overdragen van de bevoegdheid tot het voeren van overleg' van ondernemingsraad naar onderdeelcommissie en laat dat vastleggen in het instellingbesluit.

Op grond van artikel 23c WOR gaan dan ook de bijbehorende informatie-, advies- en instemmingsbevoegdheden mee over.

Alleen het recht tot het aanspannen van een rechtszaak blijft bij de OR, maar het vragen van bemiddeling aan de bedrijfscommissie mag de onderdeelcommissie dan wel zelf doen.

Een onderdeelcommissie wordt dan ook meestal gekozen door en uit de werknemers van dat onderdeel, terwijl de leden van vaste en voorbereidingscommissies door de OR doorgaans zelf worden benoemd.

De ondernemingsraad kan aan een voorbereidingscommissie geen bevoegdheden overdragen, maar wel aan een vaste commissie. Dat is ook de reden dat de meerderheid van een vaste commissie uit OR-leden moet bestaan, terwijl bij de voorbereidingscommissie één of enkele leden genoeg is.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat in een onderdeelcommissie geen enkel OR-lid zitting hoeft te nemen.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt zelfs dat er in een onderdeelcommissie geen enkel OR-lid zitting hoeft te nemen. Verstandig is dat overigens niet, want zo'n onderdeelcommissie kan geheel losraken van de OR en haar eigen beleid gaan voeren.

Zijn onderdeelcommissies een alternatief voor een COR?

De structuur van een OR en meerdere OC's voor de verschillende onderdelen van een organisatie wordt wel gezien als een alternatief voor een centrale OR (COR) en meerdere ondernemingsraden. Toch is dat niet geheel juist.

De taakafbakening tussen COR en OR-en is bij wet geregeld, terwijl er bij het werken met onderdeelcommissies veel afhangt van de onderwerpen die de OR doorschuift naar zijn OC's.

Ook kan een OR op elk moment ingrijpen in het werk van de onderdeelcommissie en deze zelfs opheffen aan het begin van een nieuwe zittingsperiode.

Wel geldt in beide structuren dat er op het zelfde moment slechts één medezeggenschapsorgaan bevoegd kan zijn.

Inhoud concept-instellingsbesluit commissie

Het instellen van een commissie begint met het opstellen van een concept-instellingsbesluit. Dit bespreekt uw OR met de bestuurder.

In het concept-instellingsbesluit moet het volgende zijn geregeld:

Taak: waarom deze commissie? Is het een tijdelijke, vaste of onderdeelcommissie? Waarmee gaat de commissie zich bezighouden?

Samenstelling: hoeveel leden telt de commissie en hoe is de verdeling OR-leden/niet-OR-leden? Benoemen of laten kiezen? Hoe vinden de verkiezingen plaats?

Bevoegdheden: welke bevoegdheden (zoals overleg-, informatie-, advies- en instemmingsrecht) draagt de OR over aan een vaste of onderdeelcommissie?

Werkwijze: hoe vaak en hoe lang komt de commissie bijeen? Welke extra tijd hebben de leden nodig en is dat hetzelfde voor OR-leden en niet-OR-leden? Hoe wordt de relatie met de OR-commissie ingevuld?

Bedenk bij het opstellen van het concept dat de WOR commissies toestaat als de OR dit voor het vervullen van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. Maak dit in het onderdeel 'taak' goed duidelijk. Als uw OR er met de bestuurder niet uitkomt, zal de kantonrechter juist op dit aspect de wens van de OR toetsen aan de wet.

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