

Artikel 8 en 48 WOR: OR- reglement verbindt de WOR met de OR



Als het goed is, heeft iedere OR een eigen reglement. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) eist namelijk dat de verkiezing van een OR plaatsvindt op basis van een OR-reglement. Het eerste reglement wordt door of namens de ondernemer opgesteld. Eenmaal gekozen, is de OR zelf verantwoordelijk voor zijn reglement. Natuurlijk moet je je daarbij aan de wet houden. Zorg er dus voor dat je weet wat de wet bepaalt over het OR-reglement.

[Artikel 8 WOR](#) bevat de belangrijkste bepalingen over het OR-reglement. Verspreid over een aantal andere artikelen zie je wat je in het reglement moet regelen als het gaat over de samenstelling ([artikel 6](#) en [artikel 9 WOR](#)), de verkiezingen ([artikel 10 WOR](#)) en de zittingstermijn ([artikel 12 WOR](#)) van je OR.

[Artikel 14 WOR](#) bestaat uit een opsomming van onderwerpen die gaan over de werkwijze van de OR. Kort gezegd komt het erop neer dat het OR-reglement bestaat uit een verkiezingsdeel en een huishoudelijk deel. De huishoudelijke bepalingen gaan over de werkwijze van de OR. Het zogenaamde 'voorlopig reglement' neemt bovendien een bijzondere positie in.

OR als enige bevoegd en verantwoordelijk

De OR is zelf verantwoordelijk voor zijn reglement. Je kunt het reglement op elk moment wijzigen (behalve in verkiezingstijd) en je mag deze bevoegdheid niet overdragen. Omgekeerd kan een ander, zoals de bestuurder, de HR-afdeling of een koepelondernemingsraad, zoals een COR of GOR, dus ook geen veranderingen aanbrengen in het OR-reglement.

Wel bepaalt artikel 8 WOR dat de OR de bestuurder de kans moet geven om zijn mening te geven over een door de OR voorgenomen wijziging in het reglement. Je hebt echter geen goedkeuring van de bestuurder nodig om het reglement aan te passen.

Keuzes bij opstellen of wijzigen OR-reglement

De WOR schrijft voor welke bepalingen er in ieder geval in het OR-reglement moeten staan. Bij het opstellen (of wijzigen) van het OR-reglement, moet je over deze onderwerpen dus keuzes maken:

Samenstelling en zittingsduur

- aantal zetels;
- eventueel plaatsvervangende leden;
- eventueel kiesgroepen;
- de zittingstermijn (bij vier jaar: wel of geen rooster van aftreden);
- eventuele beperking van herkiesbaarheid OR-leden.

Verkiezingen

- eventueel van de WOR afwijkende eisen aan passief en actief kiesrecht;
- termijnen rond de kandidaatstelling;
- personen- of lijstenstelsel;
- bij personenstelsel: aantal uit te brengen stemmen; bij lijstenstelsel: wijze toekenning restzetels;
- optie digitale verkiezingen;
- eventuele beperking voor tussentijdse verkiezingen.

Werkwijze

- vergadermomenten van de OR;
- vereist aantal aanwezigen voor vergadering, besluitvorming en stemming en aantal benodigde stemmen bij reglementswijziging;
- datum publicatie jaarverslag en periode waarop verslag betrekking heeft.

Niet alle afspraken horen in het reglement

Ook is het gebruikelijk dat in het OR-reglement een bepaling staat die voor het aanpassen van het reglement een versterkte meerderheid van OR-stemmen vereist. Meestal moet minimaal twee derde van het aantal leden in de vergadering aanwezig zijn en moeten zij het wijzigingsvoorstel met minimaal twee derde meerderheid aannemen.

De wet maakt onderscheid tussen zaken die je in het reglement moet en die je mag regelen. De OR mag allerlei afspraken vastleggen in het reglement, zolang de OR daarmee maar niet in strijd met (de geest van) de wet (met name de WOR) handelt. Ook mag je geen bepalingen opnemen die anderen, zoals de bestuurder, binden.

Veel ondernemingsraden hebben met hun bestuurder afspraken gemaakt over bijvoorbeeld de urenvrijstelling, de gang van zaken rond de overlegvergaderingen of extra bevoegdheden voor de OR. Dat is prima, maar die afspraken leg je niet vast in het reglement. Je kunt ze het beste opnemen in een bijlage van het reglement, want ze zijn wel belangrijk.

Het is ook helemaal niet nodig om alle werkafspraken die je met elkaar maakt te formaliseren in reglementsbepalingen. Daar wordt het reglement alleen maar onoverzichtelijk door en je maakt het voor jezelf en je opvolgers in de OR nodeloos lastig om die afspraken eventueel te veranderen of schrappen.

Modelreglement SER

Op de site van de Sociaal-Economische Raad (www.ser.nl) kun je een modelreglement vinden door te zoeken op 'voorbeeldreglement'. Ondernemingsraden bij de overheid kunnen het best gebruikmaken van het modelreglement van de ROP (raad voor het overheids personeelsbeleid) op bedrijfscommissieoverheid.nl, tabblad 'voorbeeldreglement'.

Ook deze reglementen laten keuzes over aan de OR. Daarnaast kun je er – binnen de aangegeven grenzen – zelf bepalingen aan toevoegen. Al heeft de bestuurder het recht op commentaar en is de OR verplicht daarover met hem te overleggen, jullie OR stelt dus zelf de wijzigingen vast.

Mocht de bestuurder, één of meer werknemers of de vakbond (namens de werknemers) bezwaar hebben, dan kunnen zij de kantonrechter om een beslissing vragen. Doorgaans gaat het dan om de vraag of de betreffende wijziging in strijd is met de wet of een goede toepassing daarvan in de weg staat.

Staffel voor aantal OR-zetels

Wat in ieder geval in het reglement geregeld moet zijn is de [omvang van de OR](#). Hoeveel zetels heeft de OR? Dat moet een exact aantal zijn en - in verband met de stemmingen binnen de OR - gaat het om een oneven aantal. Het aantal zetels hangt vooral af van het aantal vertegenwoordigde werknemers. De staffel hiervoor staat in artikel 6 WOR.

Daar mag je als OR van afwijken, maar daar heb je dan wel de toestemming van de bestuurder voor nodig. Ook voor het eventueel werken met plaatsvervangende leden, heb je zijn toestemming nodig. Als hij daar niet mee akkoord gaat, zul je je daarbij neer moeten leggen, want je kunt hiertegen niet in beroep bij de kantonrechter.

OR-reglement en verkiezingen

Voor de OR-verkiezingen is het reglement van het grootste belang. Hier kun je vinden hoe jullie OR de verkiezingen moet organiseren. Als later blijkt dat de OR daarvan is afgeweken, zijn de verkiezingen ongeldig. Dat betekent dat je opnieuw verkiezingen moet organiseren en dat de OR die in eerste instantie is gekozen, geen bestaansrecht heeft en dus ook geen rechtsgeldige besluiten kan nemen. Volg de instructies van het reglement dus nauwgezet op!

Houd je aan de instructies van het OR-reglement!

Natuurlijk kun je op elk moment wijzigingen aanbrengen in die verkiezingsbepalingen, maar die gelden pas voor de eerstvolgende verkiezingsperiode. Tijdens het spel kun je de regels niet wijzigen.

Voorbeeld 1: langere zittingstermijn

Stel, je wilt de zittingstermijn verhogen van 3 naar 4 jaar (artikel 12, lid 2 WOR). Dit voorstel leg je dan eerst voor aan de bestuurder. Misschien wil hij hierover eerst met jullie OR in gesprek. Vervolgens kun je het besluit in een OR-vergadering brengen.

Zijn er voldoende leden aanwezig (zoals bepaald in het reglement), dan kun je het reglement wijzigen. De wijziging gaat pas in bij de nieuwe zittingstermijn. De zittende OR-leden, die de wijziging doorvoerden, moeten dus gewoon na 3 jaar aftreden. De nieuwe OR krijgt wel een zittingsperiode van 4 jaar.

OR-reglement en werkwijze

Dat ligt anders bij wijzigingen op het gebied van de werkwijze van de OR. Die treden wel direct in werking. Eén punt daarvan verdient bijzondere aandacht: het aantal leden dat vereist is voor het rechtsgeldig vergaderen (het zogeheten 'quorum').

Voorbeeld 2: aantal benodigde leden voor besluit

De modelreglementen bevatten daarover de bepaling 'Een vergadering kan slechts plaatsvinden indien de meerderheid van de leden van de OR aanwezig is.' Daarbij wordt uitgegaan van het reglementaire aantal leden. Dat kan al snel een probleem geven. Stel dat de OR 7 leden telt, dan zijn er 4 leden nodig voor een rechtsgeldige vergadering. Als er 2 vacatures zijn en er zijn 2 leden afwezig wegens ziekte of vakantie, mag de OR dus geen besluiten nemen.

Dit kun je voorkomen door 'zittende' in te voegen vóór 'leden'. Pas wel op dat de besluitvorming voldoende democratisch blijft. Nemen 2 of 3 leden tijdens de vergadering een besluit, dan is dat twijfelachtig.

Het voorlopig reglement

Artikel 48 WOR bepaalt dat er een OR-reglement moet zijn voordat de eerste OR wordt ingesteld. Hetzelfde geldt voor een koepelondernemingsraad (centrale OR of een groeps-OR). De ondernemer (lees: bestuurder) is hiervoor verantwoordelijk. Omdat er dan nog geen OR is, heet dit een voorlopig reglement. Na de verkiezingen moet de eerste OR dit [voorlopig reglement omzetten in een definitief reglement \(infographic\)](#).

Het is verstandig dat de bestuurder zich bij het opstellen van dat reglement laat bijstaan door een groepje werknemers, [de instellingscommissie \(tool\)](#). Zij hoeven zich niet kandidaat te stellen, maar dat kan natuurlijk wel.

Het concept van het voorlopig reglement moet voor commentaar naar de vakbonden die leden hebben in de organisatie. Het is aan de bestuurder om te bepalen wat hij met het commentaar doet, eventueel na advies van de instellingscommissie. Daarna kan hij het reglement vaststellen en de OR-verkiezingen uitschrijven of dit overdragen aan de instellingscommissie.

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