



Medezeggenschap in een onderneming

Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging



Verantwoording

FNV Horeca doet zijn uiterste best om in deze brochure juiste informatie te geven, het kan voorkomen dat de brochure voor jouw persoonlijke situatie niet geheel volledig is. Je kan daarom geen rechten aan deze brochure ontlelen.



Inhoudsopgave

1. Invloed uitoefenen

- » 1a. Hoe kan een medewerker invloed uitoefenen op het beleid in een onderneming?

2. Ondernemingsraad

- » 2a. Wat doet een ondernemingsraad?
- » 2b. Uit hoeveel leden bestaat de ondernemingsraad?
- » 2c. Welke bevoegdheden heeft de ondernemingsraad?
- » 2d. Hoe wordt een ondernemingsraad opgezet?
- » 2e. Welke faciliteiten heeft een ondernemingsraad?
- » 2f. Welke commissies kan de ondernemingsraad instellen?

3. Personeelsvertegenwoordiging

- » 3a. Wat is een personeelsvertegenwoordiging en hoe richt je er één op?
- » 3b. Welke bevoegdheden heeft de personeelsvertegenwoordiging?
- » 3c. Welke faciliteiten zijn er voor de personeelsvertegenwoordiging?

4. Personeelsvergadering

- » 4a. Wat is een personeelsvergadering?
- » 4b. Welke bevoegdheden heeft een personeelsvergadering?

5. Ontslagbescherming

6. Geschillenregeling

7. Hulp en advies

1. Invloed uitoefenen

1a. Hoe kan een medewerker invloed uitoefenen op het beleid in een onderneming?

Een medewerker kan via de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging invloed uitoefenen op het beleid van het bedrijf waar hij of zij werkt. Door medezeggenschap adviseren en beslissen medewerkers mee over de strategie van het bedrijf en worden de belangen van de collega's behartigd.

Ondernemingsraad (OR)

Elke onderneming met minstens vijftig medewerkers moet een ondernemingsraad hebben. De ondernemer moet ervoor zorgen dat deze ondernemingsraad er komt. Heeft hij meer dan één onderneming, dan moet elke onderneming met minstens vijftig medewerkers een ondernemingsraad hebben. Heeft de ondernemer meer ondernemingen die elk minder dan vijftig medewerkers hebben, dan kan hij hiervoor één gemeenschappelijke OR instellen.

Overkoepelende ondernemingsraad

Als er een samenwerkingsverband van ondernemingen bestaat (bijvoorbeeld een concern), kan de ondernemer een overkoepelende ondernemingsraad instellen. Als deze overkoepelende ondernemingsraad voor alle ondernemingen wordt ingesteld, wordt deze centrale ondernemingsraad (COR) genoemd. Maar als hij slechts voor een deel van de ondernemingen zal functioneren wordt hij groepsondernemingsraad (GOR) genoemd. De COR en GOR mogen alleen meepraten over gemeenschappelijke aangelegenheden van de betrokken ondernemingen. Als een COR of GOR bevoegd is, sluit dit de bevoegdheid van andere ondernemingsraden uit.

Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Ondernemingen met tien tot vijftig medewerkers kunnen vrijwillig een ondernemingsraad opzetten. Als ze geen ondernemingsraad willen, kunnen ze een personeelsvertegenwoordiging instellen. Een personeelsvertegenwoordiging is verplicht als de meerderheid van de medewerkers daarom vraagt.



Personeelsvergadering

Heeft een onderneming tien tot vijftig medewerkers, maar is er ook geen PVT, dan moet er minimaal twee keer per jaar een personeelsvergadering gehouden worden. Als een kwart van de medewerkers vraagt om een personeelsvergadering dan moet er ook een vergadering worden gehouden. Deze personeelsvergadering gaat over alle onderwerpen die in een bedrijf spelen. Ook kan de ondernemer advies vragen aan zijn medewerkers over belangrijke besluiten. Medewerkers mogen tijdens zo'n vergadering hun mening geven en voorstellen doen over wat er beter of anders kan in het bedrijf.

Ondernemingen met minder dan tien medewerkers kunnen vrijwillig een PVT oprichten of een personeelsvergadering organiseren.



2. Ondernemingsraad

2a. Wat doet een ondernemingsraad?

De OR wordt gekozen door en uit de medewerkers. De OR overlegt als team met de ondernemer over uiteenlopende onderwerpen. Bijvoorbeeld over een reorganisatie, roosters, goede opleidingsplannen of aanpak van het ziekteverzuim. OR-werk gaat niet over individuele medewerkers maar over besluiten waarvan veel medewerkers de gevolgen merken. Invloed op beleid, daar gaat het om. Meedenken en meebeslissen over de organisatie, de begroting en het personeel.

Kerntaken van de OR

- » Bevorderen van goede arbeidsomstandigheden
- » Adviseren over de bedrijfsvoering en de begroting
- » Meebeslissen over het personeelsbeleid
- » Schakel tussen personeel en directie
- » Waken over onder andere:
 - » Naleving van de cao
 - » Uitvoering van wettelijke maatregelen voor veilig en gezond werken

Minimaal twee keer per jaar overlegvergadering

Minstens twee keer per jaar bespreken de ondernemingsraad en de ondernemer in de overlegvergadering de algemene gang van zaken van de onderneming. De ondernemer deelt mee welke belangrijke besluiten hij voorbereidt over financiën of de organisatie en spreekt met de ondernemingsraad af wanneer en hoe de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken.

Afspraken schriftelijk vastleggen

De ondernemingsraad en de ondernemer hebben ruimte om eigen afspraken te maken. Deze afspraken kunnen bijvoorbeeld gaan over de nadere uitwerking van wettelijke verplichtingen of over het toekennen van extra bevoegdheden en/of faciliteiten. De afspraken moeten schriftelijk worden vastgelegd, bijvoorbeeld in een apart document (de ondernemingsovereenkomst) of in goed-gekeurde notulen van de overlegvergadering.

Achterban raadplegen

De ondernemingsraad kan bij belangrijke kwesties de achterban raadplegen. De ondernemer moet de ondernemingsraad in staat stellen de medewerkers van het bedrijf te kunnen raadplegen en moet dus ook de medewerkers in de gelegenheid stellen hieraan

mee te werken.

Deskundigen raadplegen

De ondernemingsraad heeft het recht om deskundigen te raadplegen en stelt de ondernemer daarvan op de hoogte. Een deskundige kan iemand zijn die in de onderneming werkt, bijvoorbeeld het hoofd Personeelszaken of iemand van buiten de onderneming, bijvoorbeeld een vakbondsbestuurder of pensioendeskundige. De ondernemer moet de kosten van het raadplegen van de deskundige vergoeden als de ondernemingsraad dat vooraf heeft gemeld.

Commissies

De ondernemingsraad kan bepaalde onderdelen van zijn werk uitbesteden of overdragen aan commissies. (zie 2f 'Welke commissies kan een ondernemingsraad instellen?')

Bevoegdheden

De ondernemingsraad heeft daarnaast een aantal belangrijke bevoegdheden waarvan de meest in het oog springende de volgende zijn:

- » adviesrecht;
- » instemmingsrecht;
- » initiatiefrecht;
- » recht op informatie (informatieplicht ondernemer).

(zie 2c 'Welke bevoegdheden heeft een OR?')



2b. Uit hoeveel leden bestaat de ondernemingsraad?

De wet geeft een vaste verhouding tussen het aantal medewerkers en de omvang van de ondernemingsraad. In het OR-reglement kan hiervan worden afgeweken.

Verhouding tussen aantal medewerkers en omvang OR:

Aantal	Leden in OR
50-100 medewerkers	5 leden
100-200 medewerkers	7 leden
200-400 medewerkers	9 leden
400-600 medewerkers	11 leden
600-1000 medewerkers	13 leden
1000-2000 medewerkers	15 leden

Voor iedere 1000 medewerkers meer komen er twee ondernemingsraadleden bij, tot maximaal 25 leden.

2c. Welke bevoegdheden heeft de ondernemingsraad?

De medezeggenschap van de ondernemingsraad in het beleid van de ondernemer komt tot uitdrukking in verschillende wettelijke bevoegdheden. De belangrijkste daarvan zijn:

Adviesrecht

De ondernemer moet een adviesaanvraag schriftelijk aan de ondernemingsraad voorleggen. Hij moet dit tijdig doen, zodat het advies van de ondernemingsraad echt van invloed kan zijn op het besluit.

De ondernemer moet de ondernemingsraad om advies vragen over zaken zoals:

- » belangrijke financiële en organisatorische aangelegenheden (bijvoorbeeld over een



grote investering, een fusie met een andere onderneming of sluiting van (een deel van) de onderneming);

- » de invoering of wijziging van een ingrijpende technologische voorziening;
- » het treffen van belangrijke milieu-maatregelen;
- » het geven van een belangrijk krediet aan een andere onderneming of het garant stellen voor een grote schuld van een andere onderneming;
- » het benoemen van bestuurders of ontslaan.

In artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden staan alle onderwerpen opgesomd die adviesplichtig zijn.

Afwijkend besluit

De ondernemer is verplicht het besluit een maand op te schorten indien het afwijkt van het advies van de ondernemingsraad, tenzij de ondernemingsraad afziet van deze opschortingsverplichting.

De ondernemingsraad kan deze maand gebruiken om beroep tegen het besluit aan te tekenen bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam. De OR kan beroep instellen als het besluit niet in overeenstemming is met het advies, hetzij wanneer feiten of omstandigheden bekend zijn geworden, die, waren zij aan de ondernemingsraad bekend geweest ten tijde van het uitbrengen van zijn advies, aanleiding zouden kunnen zijn geweest om dat advies niet uit te brengen zoals het is uitgebracht. Het gerechtshof beoordeelt of het besluit van de ondernemer redelijk is. De Ondernemingskamer kan de ondernemer verplichten het besluit in te trekken of de gevolgen ervan ongedaan te maken.

De opschortingsplicht en het beroepsrecht gelden echter niet bij het adviesrecht in geval van een benoeming of het ontslag van een bestuurder zoals bedoeld in art. 30 van de Wet op de ondernemingsraden.

Instemmingsrecht

Een andere belangrijke bevoegdheid van de ondernemingsraad is het instemmingsrecht. De ondernemer moet de ondernemingsraad om instemming vragen voor het vaststellen, wijzigen of intrekken van bijvoorbeeld:

- » regelingen voor werktijden, vakantie, arbeidsomstandigheden, personeelsopleidingen, personeelsbeoordelingen;
- » regels voor het aanstellen, bevorderen of ontslaan van medewerkers;
- » een beloningssysteem of functie-waarderingssysteem;
- » een personeelsvolg-systeem of registratiesysteem;
- » de registratie van, omgang met en bescherming van persoonsgegevens;
- » regelingen voor ziekteverzuim.

In artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden staan alle onderwerpen opgesomd die instemmingsplichtig zijn.

Overigens geldt het instemmingsrecht niet als het onderwerp inhoudelijk al in een cao is geregeld. Check dit dus altijd.

Afwijkend besluit

Stemt de ondernemingsraad niet in met een besluit, dan loopt de ondernemer het risico dat de OR de nietigheid van het besluit inroept. Dit kan de ondernemingsraad doen binnen een maand nadat de OR van het besluit op de hoogte raakte of de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit. Het nietig verklaren van het besluit gebeurt schriftelijk door een verklaring hierover aan de ondernemer te richten. Het gevolg hiervan is dat het besluit nooit heeft bestaan en dus niet uitgevoerd mag worden.



Indien de ondernemingsraad geen instemming geeft, kan de ondernemer vervangende toestemming vragen aan de kantonrechter opdat het besluit niet nietig wordt verklaard door de OR. Het vragen van toestemming kan ook, als de raad niet binnen een redelijke termijn een beslissing neemt. De kantonrechter geeft slechts toestemming indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

Initiatiefrecht

De ondernemingsraad mag op eigen initiatief de ondernemer voorstellen doen over alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken van de onderneming. Kortom over alles wat de onderneming aangaat. De ondernemer is verplicht te reageren op een initiatiefvoorstel van de OR.

Voordat de ondernemer over het voorstel beslist, moet hij minstens één keer met de ondernemingsraad overleggen. Na dit overleg moet de ondernemer zo snel mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de ondernemingsraad meedelen of hij het voorstel overneemt.

Recht op informatie

De ondernemer heeft de plicht ongevraagd informatie te geven over de jaarrekening, het sociaal jaarverslag, beloningsstructuur en beleidsplannen. Daarnaast moet de ondernemer alle informatie geven waar de ondernemingsraad om vraagt. Dat wil zeggen: als de ondernemingsraad die informatie nodig heeft om zijn taak te kunnen uitvoeren.

Extra bevoegdheden

Naast de in de wet genoemde bevoegdheden kunnen aanvullende bevoegdheden worden toegekend bij:

- » collectieve arbeidsovereenkomst (cao);
- » schriftelijke overeenkomst tussen de ondernemer en de ondernemingsraad.

In de cao horeca zijn geen extra bevoegdheden toegekend aan de OR.

2d. Hoe wordt een ondernemingsraad opgezet?

Het opzetten van een ondernemingsraad gaat als volgt.

- 1) De oprichting van een OR is de verantwoordelijkheid van de ondernemer. Als voor het eerst een ondernemingsraad wordt ingesteld, moet de ondernemer een voorlopig reglement opstellen dat de werkwijze en de verkiezingsprocedure van de ondernemingsraad regelt. De uitvoering kan de ondernemer delegeren aan een zogenaamde oprichtingscommissie. Die kan bestaan uit medewerkers die hebben aangegeven een ondernemingsraad belangrijk te vinden.
- 2) De ondernemer legt dit reglement ter beoordeling voor aan de vakbonden die leden in de onderneming hebben.

Tip:

Gebruik de voorbeeldreglementen of tool 'OR-reglement op maat', beiden te vinden op de website van de SER.

- 3) De medewerkers kiezen uit hun midden een ondernemingsraad.

Na de verkiezing kan de ondernemingsraad het voorlopig reglement vervangen door een definitief reglement. De ondernemer krijgt de gelegenheid zijn mening over het definitieve reglement te geven.

Verkiezingsprocedure

In het (voorlopig) reglement wordt de verkiezingsprocedure geregeld. Doorgaans staat in het reglement:

- » hoe de verkiezingen zijn ingericht;
- » de kandidaatstellingsprocedure;
- » de wijze van stemmen;
- » de vaststelling van de uitslag;
- » bepalingen over de vervulling van tussentijdse vacatures;
- » een bezwarenregeling.

Voor de verkiezing kunnen kandidatenlijsten worden ingediend door:

- » vakbonden die leden hebben in de onderneming;
- » medewerkers die ongeorganiseerd zijn of lid zijn van een vakbond die geen kandidaten heeft gesteld.

De medewerkers kiezen de ondernemingsraad uit hun midden. Op basis van de wet is een medewerker die minimaal een half jaar in de onderneming werkzaam is stemgerechtigd. Als je langer dan een jaar voor de onderneming werkzaam bent, mag je jezelf kandidaat stellen. Voor uitzendkrachten geldt dat zij minimaal 30 maanden in de onderneming werkzaam moeten zijn om te kunnen stemmen en 36 maanden om zich kandidaat te stellen. Van de termijnen kan de ondernemingsraad in zijn reglement afwijken.

Wil je meer informatie over verkiezingen?

Bekijk dan de brochure 'WOR-proof verkiezingen organiseren'.

Zittingsperiode

De zittingsperiode van de ondernemingsraad is drie jaar. OR-leden treden na afloop van de termijn gezamenlijk af en zijn terstond herkiesbaar. Het is echter ook mogelijk om de ondernemingsraad voor twee of vier jaar aan te stellen, of om de twee jaar voor de helft af te laten treden. Dit moet dan wel zijn vastgelegd

in het reglement. De ondernemingsraad kan voorts beperkingen vaststellen ten aanzien van de herkiesbaarheid.

2e. Welke faciliteiten heeft een ondernemingsraad?

Ondernemingsraadleden mogen tijdens werktijd vergaderen en gebruikmaken van de faciliteiten die nodig zijn om hun taken te kunnen verrichten. Denk aan vergaderruimten, telefoon en briefpapier.

Tijdsbesteding

De ondernemingsraadleden bepalen in overleg met de ondernemer hoeveel tijd zij zullen besteden aan OR-werkzaamheden. Daar is geen wettelijk maximum aan gesteld, de wet bepaalt slechts dat hieraan minimaal 60 uur per jaar besteed moet kunnen worden. Dit aantal uren omvat niet de eigen vergaderingen en overlegvergaderingen die zoveel mogelijk in werktijd gehouden worden.

Scholingsverlof

Ondernemingsraadleden hebben recht op minimaal vijf dagen scholingsverlof per jaar; leden van ondernemingsraadcommissies op minimaal drie dagen per jaar en leden die zowel lid zijn van de ondernemingsraad als van een ondernemingsraadcommissie op minimaal acht dagen per jaar.

Het specifieke aantal dagen wordt door de ondernemer en OR in gezamenlijk overleg vastgesteld. De ondernemer is verplicht de kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de scholing van OR-leden te betalen. Jaarlijks stelt de SER richtbedragen voor OR-scholing vast. Deze bedragen geven een goede indicatie van wat onder normale omstandigheden redelijke kosten per dagdeel zijn voor scholing en vorming van voldoende kwaliteit.

2f. Welke commissies kan de ondernemingsraad instellen?

De ondernemingsraad kan bepaalde onderdelen van zijn werk uitbesteden of overdragen aan commissies. De ondernemingsraad kan drie soorten commissies instellen:

- » De vaste commissie behandelt voor de ondernemingsraad een bepaald onderwerp, bijvoorbeeld de commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn of de verkiezingscommissie. De meerderheid van de leden van een vaste commissie moet ondernemingsraadlid zijn.
- » De onderdeelcommissie behandelt de zaken van een zelfstandige afdeling van een onderneming. In zo'n commissie zitten medewerkers van die afdeling en eventueel ondernemingsraadleden.
- » De voorbereidingscommissie bereidt een onderwerp voor dat de ondernemingsraad wil gaan behandelen, bijvoorbeeld een advies over de benoeming van een bestuurder. Deze commissie wordt voor een bepaalde tijd ingesteld en er kunnen naast ondernemingsraadleden ook andere medewerkers in zitten.

Concept instellingsbesluit

Om een commissie in te stellen maakt de ondernemingsraad eerst een concept instellingsbesluit. Daarin staat welke taken en bevoegdheden de commissie krijgt, hoe de commissie is samengesteld en hoe de werkwijze van de commissie zal zijn. Behalve aan de voorbereidingscommissie kan de OR (alle) bevoegdheden die de ondernemingsraad heeft delegeren naar een OR-commissie. De enige bevoegdheid die niet kan worden gedelegeerd is de bevoegdheid tot het voeren van rechtsgedingen voor de ondernemingskamer van het Gerechtshof in Amsterdam of voor de kantonrechter. De ondernemingsraad legt het concept instellingsbesluit voor aan de ondernemer. Als de ondernemer bezwaar maakt tegen de instelling van de commissie kan de ondernemingsraad de bedrijfscommissie om bemiddeling vragen. (voor meer informatie zie Hoofdstuk 6 'Geschillenregeling')

Tip:

Check de model instellingsbesluiten op de website van de SER.



3. Personeelsvertegenwoordiging

3a. Wat is een personeelsvertegenwoordiging en hoe richt je er één op?

Ondernemingen met tien tot vijftig medewerkers kunnen vrijwillig een ondernemingsraad opzetten. Als er onvoldoende animo is voor een ondernemingsraad, kan er een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. Ondernemers zijn hiertoe verplicht wanneer een meerderheid van de medewerkers daarom vraagt. Bedrijven met minder dan tien medewerkers kunnen op vrijwillige basis een PVT instellen.

In eerste instantie is de oprichting van een PVT een verantwoordelijkheid van de ondernemer. Doet hij daar niets mee, maar vind jij het wel belangrijk dat er een PVT komt? Zorg er dan voor dat je kan aantonen dat de meerderheid van het personeel een PVT wil. Dit kun je doen door een vergadering te organiseren voor alle medewerkers. Leg je collega's uit wat een PVT is en waarom het belangrijk is er één te hebben. Vraag de aanwezige medewerkers hun hand op te steken als zij graag een PVT willen. Zorg voor een verslag van deze vergadering. Als een vergadering met het hele personeel lastig te organiseren is, kun je ook een e-mail sturen naar alle medewerkers waarin je uitlegt wat een PVT is en waarom het nodig is er één te hebben. Je vraagt de collega's vervolgens schriftelijk te reageren met een ja of nee. Op de ouderwetse manier kan natuurlijk ook door handtekeningen te verzamelen van zoveel mogelijk medewerkers.

Een PVT bestaat uit minstens drie medewerkers. Om van start te gaan zijn daarom verkiezingen nodig. Deze zijn geheim en schriftelijk. PVT-leden worden rechtstreeks gekozen. Iedereen is verkiesbaar, en iedereen mag stemmen behalve de directeur. Net zoals bij de oprichting van een OR moet er ook een reglement worden opgesteld dat de werkwijze en verkiezingsprocedure regelt. De uitvoering kan de ondernemer delegeren aan een oprichtingscommissie op. Die kan bestaan

uit medewerkers die het belangrijk vinden dat er een PVT komt.

Tip:

Gebruik de voorbeeldreglementen of tool 'OR-reglement op maat', beiden te vinden op de website van de SER.

3b. Welke bevoegdheden heeft de personeelsvertegenwoordiging?

De personeelsvertegenwoordiging heeft:

- » instemmingsrecht voor het vaststellen of veranderen van regelingen voor werktijden, veiligheid, gezondheid, welzijn en ziekteverzuim;
- » adviesrecht over besluiten die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor minstens een kwart van de medewerkers;
- » recht op informatie. De ondernemer is verplicht de personeelsvertegenwoordiging tijdig te informeren over onder andere de algemene gang van zaken en het sociaal beleid en haar van de juiste gegevens daarover te voorzien. De ondernemer mag dit schriftelijk, maar ook mondeling doen.

Als je denkt dat een onderwerp instemmingsplichtig is, check dan altijd nog even de cao. Is het onderwerp inhoudelijk daar geregeld, dan heeft de PVT geen instemmingsrecht.

Aanvullende afspraken medezeggenschap

De personeelsvertegenwoordiging kan met de ondernemer aanvullende afspraken maken over de medezeggenschap. Bijvoorbeeld over de faciliteiten en rechtspositie van de leden en (het uitbreiden van) de toepassing van het instemmingsrecht of over procedures, zoals de informatievoorziening van de ondernemer bij een instemmingsaanvraag. Dergelijke afspraken kunnen misverstanden en conflicten voorkomen.

3c. Welke faciliteiten zijn er voor de personeelsvertegenwoordiging?

Leden van de personeelsvertegenwoordiging mogen tijdens werktijd vergaderen en gebruikmaken van alle faciliteiten die nodig zijn voor de vervulling van hun taak. Denk aan vergaderruimten, telefoon en briefpapier.

In overleg met de ondernemer mag je een aantal uren per jaar het werk onderbreken om een cursus te volgen of overleg met de achterban te voeren.

Ook mogen de leden commissies instellen of deskundigen raadplegen. Brengt dit kosten met zich mee die de ondernemer moet betalen, dan moet hij eerst toestemming geven.



4. Personeelsvergadering

4a. Wat is een personeelsvergadering?

De personeelsvergadering is een bijeenkomst van de ondernemer met alle medewerkers die in werktijd plaatsvindt. In deze vergadering overleggen ondernemer en medewerkers over onderwerpen die de onderneming betreffen en worden de medewerkers geïnformeerd. Ook vraagt de ondernemer advies over beslissingen die belangrijke gevolgen voor de medewerkers kunnen hebben. Alle aanwezigen kunnen hun standpunten naar voren brengen en mogen voorstellen doen.

Minstens twee keer per jaar

In een onderneming met tien tot vijftig medewerkers die geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft, zijn personeelsvergaderingen verplicht. Minstens twee keer per jaar moet de ondernemer met zijn medewerkers bijeenkomen en daarnaast telkens wanneer ten minste een kwart van zijn medewerkers daar gemotiveerd om vraagt.

Algemeen en sociaal beleid bespreken

Minstens één keer per jaar moet in de personeelsvergadering de algemene gang van zaken van de onderneming worden besproken. Dit gebeurt aan de hand van gegevens over de werkzaamheden en de resultaten van het afgelopen jaar en de verwachtingen voor het komende jaar. Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- » omzetgegevens;
- » marktontwikkelingen;
- » de concurrentiepositie;
- » de opzet van nieuwe activiteiten van de onderneming.

Als de ondernemer verplicht is zijn jaarrekening en jaarverslag te publiceren, worden ook die in de personeelsvergadering besproken. De medewerkers krijgen dan een exemplaar.

Verder moet tijdens de personeelsvergadering minstens één keer per jaar het sociale beleid van

de onderneming besproken worden. Daarbij kan het gaan om:

- » werkgelegenheidsontwikkelingen;
- » de arbeidsomstandigheden;
- » de scholing van de medewerkers.

4b. Welke bevoegdheden heeft de personeelsvergadering?

De personeelsvergadering heeft een adviesrecht. De ondernemer is verplicht zijn medewerkers vooraf en tijdig advies te vragen over belangrijke beslissingen. Het gaat dan om:

- » beslissingen die kunnen leiden tot verlies van werk of een belangrijke verandering van de werkzaamheden, de arbeidsomstandigheden of de arbeidsvoorwaarden van minstens een kwart van de medewerkers;
- » beslissingen die effect kunnen hebben op collectieve regelingen zoals werk- en rusttijden, pensioen, vakantiedagen, reiskosten en opleidingen.

De medewerkers mogen individueel of collectief, mondeling of schriftelijk adviseren of besluiten geen advies te geven. Ze mogen hiervoor een redelijke bedenktijd nemen. De ondernemer is overigens niet verplicht het advies van zijn medewerkers op te volgen.

5. Ontslagbescherming

In de wet is geregeld dat je ontslagbescherming hebt als je actief bent (geweest) in de medezeggenschap. Het Burgerlijk Wetboek kent een ontslagverbod voor:

- » OR-leden en plaatsvervangers.
- » COR-leden.
- » GOR-leden.
- » Leden van vaste commissies en voorbereidingscommissies van de OR, COR en GOR en onderdeelcommissies.
- » PVT-leden.
- » De ambtelijk secretaris van de OR of PVT.
- » Personen die op een kandidatenlijst voor de OR of PVT hebben gestaan.
- » Personen die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van de OR, COR, GOR of PVT.
- » Personen die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een commissie van de OR, COR, GOR of PVT.

Uitzondering op het ontslagverbod

Het ontslagverbod betekent niet dat je nooit ontslagen kan worden. Het ontslagverbod geldt bijvoorbeeld niet als je ontslagen wordt in je proeftijd, er sprake is van een dringende reden (ontslag op staande voet) of de onderneming moet sluiten.

Beëindiging arbeidsovereenkomst vernietigbaar

Wanneer de werkgever in strijd met het ontslagverbod toch de arbeidsovereenkomst beëindigt, is dit vernietigbaar. Je kunt dan binnen twee maanden de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen of verzoeken om een billijke vergoeding. De kantonrechter zal moeten nagaan of het ontslag (geen) verband houdt met activiteiten voor de medezeggenschap.

Krijg je te maken met ontslag?

Neem dan altijd contact op met FNV Horeca.



6. Geschillenregeling

De OR, de PVT, het personeel of vakbonden die leden hebben onder het personeel, maar ook de ondernemer kunnen met elkaar een verschil van mening hebben over verplichtingen die in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) staan. Deze geschillen kunnen worden opgelost volgens de algemene geschillenregeling zoals bedoeld in art. 36 van de wet.

De algemene geschillenregeling is de regeling die gevolgd moet worden bij geschillen die te maken hebben met de naleving van de WOR. Denk aan geschillen over:

- » de oprichting van een medezeggenschapsorgaan;
- » het vaststellen van het reglement;
- » het naleven van de voorschriften ten aanzien van verkiezingen;
- » het naleven van de voorschriften over bekendmaking van de agenda en verslagen van vergaderingen en overlegvergaderingen;
- » faciliteiten, scholing of het inschakelen van een externe deskundige;
- » het niet of onvoldoende verstrekken van informatie;
- » het niet nakomen van afspraken op grond van een ondernemingsovereenkomst;
- » de medezeggenschapsstructuur.

De stap naar de kantonrechter is wel een uiterst middel. Het is verstandig om eerst in onderlig overleg – eventueel met bemiddeling van de vakbond of de bedrijfscommissie – tot een oplossing te komen.

Een bedrijfscommissie is ingesteld door de Sociaal Economische Raad (SER). Er zijn drie bedrijfscommissies. Markt I, Markt II en Overheid.

Bedrijfscommissie Markt I richt zich op ondernemingen in commerciële sectoren en Bedrijfscommissie Markt II richt zich op ondernemingen in zorg en welzijn en sociaal-culturele sectoren.

Naast de twee bedrijfscommissies voor de marktsectoren is er nog een derde bedrijfscommissie: de Bedrijfscommissie voor de Overheid. Deze bedrijfscommissie is ingesteld door en valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Organisaties van werkgevers en medewerkers wijzen elk de helft van de leden van een bedrijfscommissie aan.

Naast bemiddelen en adviseren is een andere belangrijke taak van de bedrijfscommissie het bevorderen van de medezeggenschap binnen de sector.



7. Hulp en advies

Heb je na het lezen van deze brochure nog vragen?

Neem dan contact op met onze juristen van het Voorlichtings- en Informatiecentrum.

Meer handige informatie vind je ook op de volgende websites:

www.ser.nl

www.bedrijfscommissie.nl



FNV Horeca

Louis Armstrongweg 100 | 1311 RL Almere

036 535 85 95 voor leden

0900 2391 000 (€ 0,50/min) voor niet-leden

info@fnvhoreca.nl | www.fnvhoreca.nl

