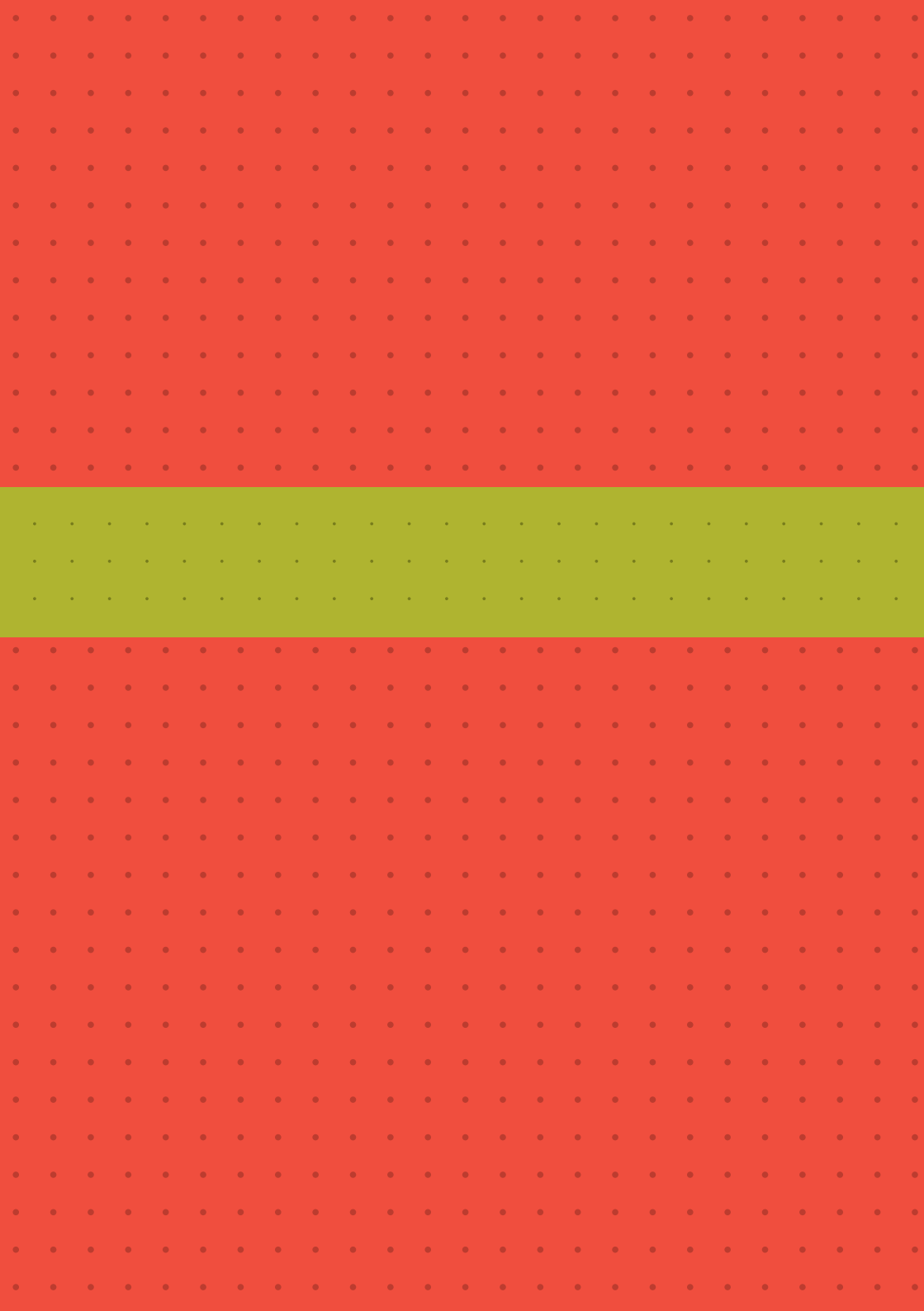


Medezeggenschap in een onderneming  
Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging





**Volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) moeten bedrijven en instellingen die vijftig of meer werknemers hebben, verplicht een ondernemingsraad hebben. Kleinere bedrijven kunnen vrijwillig een personeelsvertegenwoordiging instellen. Als een meerderheid van de werknemers er om vraagt, zijn bedrijven verplicht deze in te stellen. Kleine bedrijven die geen personeelsvertegenwoordiging hebben, zijn verplicht personeelsvergaderingen te houden.**

Hoe kan een werknemer invloed uitoefenen op het beleid in een onderneming? 4

### **Ondernemingsraad**

Wat doet een ondernemingsraad? 6

Uit hoeveel leden bestaat de ondernemingsraad? 8

Welke bevoegdheden heeft de ondernemingsraad? 9

Wat gebeurt er bij onenigheid tussen werkgever en ondernemingsraad? 12

Hoe wordt een ondernemingsraad opgezet? 13

Welke faciliteiten heeft een ondernemingsraad? 15

Hebben leden van de ondernemingsraad ontslagbescherming? 16

Welke commissies kan de ondernemingsraad instellen? 17

### **Personeelsvertegenwoordiging**

Wat is een personeelsvertegenwoordiging? 18

Welke bevoegdheden heeft de personeelsvertegenwoordiging? 19

Welke faciliteiten zijn er voor de personeelsvertegenwoordiging? 20

Wat als de werkgever en personeelsvertegenwoordiging het niet eens kunnen worden? 21

### **Personeelsvergadering**

Wat is een personeelsvergadering? 23

Welke bevoegdheden heeft een personeelsvergadering? 25

Wat als de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt? 26

Meer informatie 27

# Hoe kan een werknemer invloed uitoefenen op het beleid in een onderneming?

Een werknemer kan via de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging invloed uitoefenen op het beleid van het bedrijf waar hij of zij werkt. De medezeggenschap in een onderneming adviseert en beslist mee over de strategie van het bedrijf en behartigt de belangen van de werknemers.

## Ondernemingsraad (OR)

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

### *Overkoepelende ondernemingsraad*

Als er een samenwerkingsverband van ondernemingen bestaat (bijvoorbeeld een concern), kan de werkgever 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 werknemers kunnen vrijwillig een ondernemingsraad opzetten. Als ze geen ondernemingsraad willen, kunnen ze een personeelsvertegenwoordiging instellen. Een personeelsvertegenwoordiging is verplicht als de meerderheid van de werknemers daarom vraagt.

### **Personeelsvergadering**

In een onderneming met tien tot vijftig werknemers die geen OR of PV heeft, moeten verplicht personeelsvergaderingen gehouden worden.

# Wat doet een ondernemingsraad?

De ondernemingsraad (OR) moet de wensen van de werknemers aan de werkgever duidelijk maken. Een OR bestaat uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever. Zij overleggen over het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen.

## Taken

De taken van een OR zijn bijvoorbeeld:

- werkoverleg bevorderen;
- zorgen voor goede arbeidsomstandigheden;
- zorgen voor de naleving van voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeids en rusttijden;
- interne milieuzorg;
- gelijke behandeling van vrouwen en mannen bevorderen;
- inschakeling van gehandicapte werknemers en allochtonen bevorderen.

## Minimaal twee keer per jaar overlegvergadering

Minstens twee keer per jaar bespreken de ondernemingsraad en de werkgever in de overlegvergadering de algemene gang van zaken van de onderneming. De werkgever 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 werkgever 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 goedgekeurde notulen van de overlegvergadering.

### **Achterban raadplegen**

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

### **Deskundigen raadplegen**

De ondernemingsraad heeft het recht om deskundigen te raadplegen en stelt de werkgever 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 organisatiedeskundige. De werkgever moet de kosten van het raadplegen van de deskundige vergoeden als de ondernemingsraad dat vooraf heeft gemeld. Heeft de werkgever bezwaren, dan kan de bedrijfscommissie om bemiddeling worden gevraagd.

### **Commissies**

De ondernemingsraad kan bepaalde onderdelen van zijn werk uitbesteden of overdragen aan commissies. (zie Welke commissies kan een ondernemingsraad instellen? op pagina 17)

### **Bevoegdheden**

De ondernemingsraad heeft een aantal bevoegdheden:

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

# Uit hoeveel leden bestaat de ondernemingsraad?

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

Verhouding tussen aantal werknemers en omvang OR

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

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



# Welke bevoegdheden heeft de ondernemingsraad?

De medezeggenschap van de ondernemingsraad in het beleid van de werkgever komt tot uitdrukking in de volgende bevoegdheden:

## Adviesrecht

De werkgever 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 werkgever moet de ondernemingsraad om advies vragen als hij:

- een belangrijk besluit wil nemen, zoals bij financiële en organisatorische zaken (bijvoorbeeld over een grote investering, een fusie met een andere onderneming of sluiting van (een deel van) de onderneming);
- een ingrijpende technologische voorziening wil invoeren of wijzigen;
- belangrijke milieumaatregelen wil treffen;
- een belangrijk krediet wil geven aan een andere onderneming of zich garant stelt voor een grote schuld van een andere onderneming;
- bestuurders wil benoemen of ontslaan.

## Afwijkend besluit

De werkgever is verplicht het besluit een maand op te schorten indien het afwijkt van het advies van de ondernemingsraad (en als de ondernemingsraad niet afziet van deze opschortingsverplichting).

De ondernemingsraad heeft een maand de tijd om beroep tegen het besluit aan te tekenen bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam. Die beoordeelt of het besluit redelijk is. De Ondernemingskamer kan de werkgever verplichten het besluit in te trekken of de gevolgen ervan ongedaan te maken.

De opschortingsplicht en het beroepsrecht gelden echter niet bij benoeming of ontslag van bestuurders.

## Instemmingsrecht

De werkgever moet de ondernemingsraad bijvoorbeeld om instemming vragen voor het vaststellen, wijzigen of intrekken van:

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

## Initiatiefrecht

De ondernemingsraad mag op eigen initiatief de werkgever voorstellen doen over alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken van de onderneming.

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

## Recht op informatie

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

## Informatie over beloningsstructuur

Minstens een keer per jaar moet de werkgever aan de ondernemingsraad ongevraagd schriftelijke informatie geven over de beloningsstructuur en de inhoud van de (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden en afspraken per verschillende groepen werknemers in het bedrijf. Hierbij hoort ook informatie over het salaris en de aanvullende arbeidsvoorwaarden van directie, bestuurders en toezichthouders. Ook moet inzichtelijk worden gemaakt hoe de arbeidsvoorwaarden en afspraken zich verhouden tot elkaar en tot die van het voorgaande jaar.

Dit geldt alleen voor bedrijven waarin ten minste honderd werknemers werkzaam zijn.

## Extra bevoegdheden

Naast de hiervoor omschreven bevoegdheden kunnen aanvullende bevoegdheden worden toegekend bij:

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

# Wat gebeurt er bij onenigheid tussen werkgever en ondernemingsraad?

Als de vraag aan de orde is of de wet wel juist is toegepast of als de ondernemingsraad vermoedt dat hij ten onrechte niet is betrokken bij een besluit, kan een geschil worden voorgelegd aan de bedrijfscommissie. Leidt bemiddeling en advies van de bedrijfscommissie niet tot een oplossing, dan kan men zich tot de kantonrechter wenden onder overlegging van het verslag van bevindingen en het advies van de bedrijfscommissie. Bemiddeling via de bedrijfscommissie is verplicht, voordat de werkgever of de ondernemingsraad een geschil aan de kantonrechter mag voorleggen. Wanneer onenigheid ontstaat na een adviesplichtig besluit kan de ondernemingsraad direct beroep instellen bij de ondernemingskamer. De ondernemingsraad hoeft het geschil dan niet eerst voor te leggen aan een bedrijfscommissie.

## Bedrijfscommissie

Iedere groep ondernemingen, zoals de bouw, groothandel, de welzijnssector en de metaal, heeft zijn eigen bedrijfscommissie. Zo'n commissie is ingesteld door de Sociaal-Economische Raad (SER). Organisaties van werkgevers en werknemers wijzen elk de helft van de leden aan.

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

## Werkgever weigert instelling OR

Ook als de werkgever weigert een ondernemingsraad in te stellen, kan iedere werknemer of een vakbond met leden in de onderneming de bedrijfscommissie om bemiddeling vragen, voordat de kantonrechter kan worden ingeschakeld.

# Hoe wordt een ondernemingsraad opgezet?

Het opzetten van een ondernemingsraad gaat als volgt.

1. Als voor het eerst een ondernemingsraad wordt ingesteld, moet de werkgever een voorlopig reglement opstellen dat de werkwijze en de verkiezingsprocedure van de ondernemingsraad regelt. De uitvoering kan de werkgever delegeren aan een zogenaamde voorbereidingscommissie. Die kan bestaan uit mensen die hebben aangegeven een ondernemingsraad belangrijk te vinden.
2. De werkgever legt dit reglement ter beoordeling voor aan de vakbonden die leden in de onderneming hebben. De bedrijfscommissie krijgt een exemplaar ter kennisneming.
3. De werknemers kiezen uit hun midden een ondernemingsraad.

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

## Ondernemingsovereenkomst

De ondernemingsraad kan met de werkgever een ondernemingsovereenkomst sluiten. Hierin staan aanvullende afspraken over de medezeggenschap. Zulke afspraken kunnen misverstanden en conflicten voorkomen. Voorbeelden zijn afspraken over de faciliteiten en rechtspositie van ondernemingsraadleden en de toepassing van het adviesrecht en instemmingsrecht. Afspraken kunnen ook gaan over procedures, zoals de informatievoorziening bij een adviesaanvraag van de werkgever aan de ondernemingsraad. Ook kunnen afspraken over extra bevoegdheden en/of faciliteiten in een ondernemingsovereenkomst worden vastgelegd.

## Verkiezingsprocedure

In het (voorlopig) reglement wordt de verkiezingsprocedure geregeld. Voor de verkiezing kunnen kandidatenlijsten worden ingediend door:

- vakbonden die leden hebben in de onderneming;
- werknemers die ongeorganiseerd zijn of lid zijn van een vakbond die geen kandidaten heeft gesteld. In dit geval moet een derde van deze werknemers de kandidatenlijst ondertekenen, waarbij geldt dat dertig handtekeningen voldoende zijn.

## Kandidaatstelling en stemrecht

De werknemers kiezen de ondernemingsraad. Als u minstens een half jaar in dienst bent, mag u uw stem uitbrengen. Als een werknemer langer dan een jaar bij de onderneming in dienst is, mag hij of zij zich kandidaat stellen. Hiervan kan de ondernemingsraad in zijn reglement afwijken.

## Zittingsperiode

De zittingsperiode van de ondernemingsraad is twee, drie of vier jaar. Dit moet vastgelegd worden in het reglement. Daarna moeten er nieuwe verkiezingen gehouden worden.

# Welke faciliteiten heeft een ondernemingsraad?

Ondernemingsraadleden mogen tijdens werktijd vergaderen en gebruikmaken van vergaderruimten, telefoon, briefpapier, en dergelijke, van de onderneming.

## Tijdsbesteding

De ondernemingsraadleden bepalen in overleg met de werkgever 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.

# Hebben leden van de ondernemingsraad ontslagbescherming?

Een ondernemingsraadlid of een lid van een vaste of onderdeelcommissie kan niet ontslagen worden, tenzij:

- dit in de proeftijd van de betreffende werknemer gebeurt;
- dit met wederzijds goedvinden gebeurt (schriftelijk);
- sluiting van (een deel van) de onderneming plaatsvindt;
- sprake is van ontslag op staande voet;
- sprake is van gewichtige redenen en dan alleen met toestemming van de kantonrechter.

Ook andere werknemers die bij het ondernemingsraadwerk betrokken zijn hebben ontslagbescherming:

- werknemers die zich inspinnen om een ondernemingsraad in te stellen;
- kandidaat-ondernemingsraadleden (tot na de verkiezingen);
- ex-ondernemingsraadleden en ex-leden van een vaste of onderdeelcommissie (gedurende twee jaar);
- leden van een voorbereidingscommissie.

Zij kunnen alleen ontslagen worden na toestemming van de kantonrechter.



# 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 werknemers 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 werknemers 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. De ondernemingsraad legt dit concept voor aan de werkgever. Als de werkgever bezwaar maakt tegen de instelling van de commissie kan de ondernemingsraad de bedrijfscommissie om bemiddeling vragen.

# Wat is een personeelsvertegenwoordiging?

Ondernemingen met tien tot vijftig werknemers kunnen vrijwillig een ondernemingsraad opzetten. Als ze geen ondernemingsraad willen, kunnen ze een personeelsvertegenwoordiging instellen. Werkgevers zijn hiertoe verplicht wanneer een meerderheid van de werknemers daarom vraagt.

Ondernemingen met minder dan tien werknemers kunnen een personeelsvertegenwoordiging instellen voor bijvoorbeeld overleg over arbeidstijden.

## Verkiezing

De personeelsvertegenwoordiging bestaat uit minstens drie werknemers. Zij overlegt met de werkgever over de gang van zaken in de onderneming. De leden worden rechtstreeks gekozen door middel van een geheime, schriftelijke stemming. Iedereen is verkiesbaar en iedereen mag stemmen, behalve de directie.

# 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 werknemers;
- *recht op informatie*. De werkgever 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 werkgever mag dit schriftelijk, maar ook mondeling doen.

## Aanvullende afspraken medezeggenschap

De personeelsvertegenwoordiging kan met de werkgever 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 werkgever bij een instemmingsaanvraag. Dergelijke afspraken kunnen misverstanden en conflicten voorkomen.

## Bevoegdheden in cao

Er kan in de cao staan dat de personeelsvertegenwoordiging dezelfde bevoegdheden heeft als de ondernemingsraad. Dat betekent een verruiming van het advies- en instemmingsrecht.

# Welke faciliteiten zijn er voor de personeelsvertegenwoordiging?

Leden van de personeelsvertegenwoordiging mogen tijdens werktijd vergaderen en gebruikmaken van vergaderruimten, telefoon, briefpapier, en dergelijke, van de onderneming.

In overleg met de werkgever mogen ze een aantal uren per jaar hun werk onderbreken om een cursus te volgen of overleg met hun achterban te voeren.

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

# Wat als de werkgever en personeelsvertegenwoordiging het niet eens kunnen worden?

Als de personeelsvertegenwoordiging en werkgever het niet eens kunnen worden, kan de kwestie worden voorgelegd aan de bedrijfscommissie voor bemiddeling. Leidt bemiddeling en advies van de bedrijfscommissie niet tot een oplossing, dan kan men zich tot de kantonrechter wenden onder overlegging van het verslag van bevindingen en het advies van de bedrijfscommissie. Bemiddeling via de bedrijfscommissie is verplicht, voordat de werkgever of de personeelsvertegenwoordiging een geschil aan de kantonrechter mag voorleggen.

## **Werkgever weigert instelling Personeelsvertegenwoordiging**

Als de werkgever weigert een personeelsvertegenwoordiging in te stellen kan elke belanghebbende (dus iedere werknemer) en elke betrokken vakorganisatie, na bemiddeling en advies van de bedrijfscommissie, de kantonrechter verzoeken de werkgever op zijn verplichtingen aan te spreken.

## Hebben (ex-)leden van de personeelsvertegenwoordiging ontslagbescherming?

Leden van de personeelsvertegenwoordiging kunnen niet ontslagen worden.

Uitzonderingen op deze regel zijn:

- ontslag tijdens proeftijd;
- ontslag met wederzijds goedvinden (schriftelijk);
- ontslag bij sluiting van (een deel van) de onderneming;
- ontslag op staande voet;
- ontslag wanneer sprake is van gewichtige redenen, en dan alleen met toestemming van de kantonrechter.

Net als werknemers die betrokken zijn bij het ondernemingsraadwerk, hebben ook werknemers die betrokken zijn bij het werk van de personeelsvertegenwoordiging ontslagbescherming:

- werknemers die zich inspannen om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen;
- kandidaat-leden van de PVT (tot na de verkiezingen);
- ex-leden van de PVT (gedurende twee jaar).

Zij kunnen alleen ontslagen worden met toestemming van de kantonrechter.

# Wat is een personeelsvergadering?

De personeelsvergadering is een bijeenkomst van de werkgever met alle werknemers die in werktijd plaatsvindt. In deze vergadering overleggen werkgever en werknemers over onderwerpen die de onderneming betreffen en worden de werknemers geïnformeerd. Ook vraagt de werkgever advies over beslissingen die belangrijke gevolgen voor de werknemers 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 werknemers die geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft, zijn personeelsvergaderingen verplicht. Minstens twee keer per jaar moet de werkgever met zijn werknemers bijeenkomen, en daarnaast telkens wanneer ten minste een kwart van zijn werknemers daar gemotiveerd om vraagt.

## Algemeen en sociaal beleid bespreken

Minstens een 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 werkgever verplicht is zijn jaarrekening en jaarverslag te publiceren, worden ook die in de personeelsvergadering besproken. De werknemers krijgen dan een exemplaar.

Verder moet de personeelsvergadering minstens een keer per jaar het sociale beleid van de onderneming bespreken. Daarbij kan het gaan om:

- werkgelegenheidsontwikkelingen;
- de positie van specifieke groepen werknemers zoals deeltijdwerkers, gehandicapten en allochtonen;
- de arbeidsomstandigheden;
- de scholing van de werknemers.



# Welke bevoegdheden heeft een personeelsvergadering?

De personeelsvergadering heeft een *adviesrecht*. De werkgever is verplicht zijn werknemers 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 werknemers;
- beslissingen die effect kunnen hebben op collectieve regelingen zoals werk- en rusttijden, pensioen, vakantiedagen, reiskosten en opleidingen.

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

# Wat als de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt?

Wanneer de werkgever zijn wettelijke verplichtingen voor de personeelsvergadering niet nakomt, kunnen werknemers en vakbonden de naleving ervan afdwingen bij de kantonrechter. Dat is wel een uiterst middel. Eerst moeten de werkgever en de werknemers proberen in onderling overleg – eventueel met bemiddeling van een vakbond – tot een oplossing te komen. Bovendien moet wederom eerst bemiddeling en advies van de bedrijfscommissie worden gevraagd.

# Meer informatie

## Handreiking SER

De Sociaal-Economische Raad (SER) geeft een voorbeeldreglement voor ondernemingsraden en een leidraad voor de personeelsvertegenwoordiging uit als handreiking voor ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemers. Deze publicaties verschijnen in boekvorm maar kunnen ook worden gedownload via [www.ser.nl](http://www.ser.nl). Ook kunt u op deze site nagaan onder welke bedrijfscommissie uw organisatie valt.

## Scholingsmand voor Ondernemingsraden

De ondernemingsraad kan een belangrijke bijdrage leveren voor gelijke behandeling en diversiteitsbeleid in een onderneming. Om de ondernemingsraad te ondersteunen bij dit onderwerp is er de Scholingsmand Gelijke behandeling voor ondernemingsraden. Dit is een symbolische mand vol met cursusmateriaal. Alle stukken zijn los te gebruiken en naar believen kan een eigen programma samengesteld worden. U kunt de scholingsmand onder meer downloaden op [www.szw.nl](http://www.szw.nl).

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl).

Voor meer informatie kunt u ook de website van het Ministerie bezoeken: [www.szw.nl](http://www.szw.nl).



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

Postbus 90801  
2509 LV  
Den Haag

Bestelnummer 127

September 2009

Gewijzigde herdruk  
Gratis uitgave