**15. Wet op de ondernemingsraden**

Opgave 15.1

De WOR regelt de medezeggenschap – via een ondernemingsraad, een personeelsvertegenwoordiging of een personeelsvergadering – van de werknemers in de onderneming. Overleg met en vertegenwoordiging van in de onderneming werkzame personen wordt belangrijk geacht voor het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen.

Opgave 15.2

* Wanneer in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn in de onderneming, is de ondernemer verplicht een OR in te stellen (art. 2 lid 1 WOR).
* De ondernemer is in beginsel niet verplicht om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen. Een ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 tot 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen OR is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen. De ondernemer dient op verzoek van de meerderheid van de medewerkers wel een personeelsvertegenwoordiger in te stellen (art. 35 c WOR).
* Wanneer in de regel ten minste 10 tot 50 personen werkzaam zijn in de onderneming en er geen personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad is ingesteld, is de ondernemer verplicht de in de onderneming werkzame personen tweemaal per kalenderjaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk bijeen te komen (art. 35b WOR). Dit heet de personeelsvergadering. De ondernemer is tevens verplicht een personeelsvergadering in te stellen wanneer ten minste een vierde van de medewerkers hierom verzoekt.

Opgave 15.3

Op basis van deze cijfers is de ondernemer verplicht een OR in te stellen in 2025. Het gaat erom dat er ‘in de regel’ 50 personen werkzaam zijn in de onderneming. Hiervoor kun je kijken naar het gemiddeld aantal werkzame personen over de afgelopen jaren.

Opgave 15.4

1. De ondernemer die twee of meer ondernemingsraden heeft ingesteld voor zijn ondernemingen, moet een centrale ondernemingsraad instellen als dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR ten aanzien van deze ondernemingen.

2. De ondernemer die meer dan twee ondernemingsraden heeft ingesteld, stelt voor een aantal van zijn ondernemingen een groepsondernemingsraad in als dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR ten aanzien van deze ondernemingen.

3. Het verschil is dat de COR wordt ingesteld voor alle ondernemingen die de ondernemer houdt; een GOR kan worden ingesteld voor slechts een aantal van de ondernemingen.

Opgave 15.5

b (Art. 1 lid 3 jo art. 2 WOR. Dit kan anders zijn wanneer 5 uitzendovereenkomsten langer dan 15 maanden hebben geduurd.)

Opgave 15.6

 b (Art. 35b WOR.)

Opgave 15.7

b (Art. 33 lid 1 WOR en art. 33 lid 2 WOR.)

Opgave 15.8

1. Nee, alleen als 10 van de 20 werknemers een verzoek hiertoe indienen (art. 35c WOR).

2. Ja (art. 2 lid 1 WOR).

3. Ja (art. 2 lid 2 jo art. 5a lid 2 WOR).

4. De ondernemer kan deze ondernemingsraad alleen op grond van een belangrijke wijziging van de omstandigheden opheffen, en alleen bij het eindigen van de lopende zittingsperiode van die raad (art. 5a WOR).

Opgave 15.9

d (Art. 1 lid 3 WOR.)

Opgave 15.10

a

Opgave 15.11

1. Voor de berekening van het aantal in de onderneming werkzame personen telt de bestuurder niet mee (art. 1 lid 4 WOR). Voorts tellen alleen de uitzendkrachten mee die er ten minste 15 maanden werken (art. 1 lid 3 letter a WOR). Indien ten minste 50 personen werkzaam zijn in de onderneming, is de onderneming verplicht een ondernemingsraad in te stellen (art. 2, lid 1 WOR). 55 personen -/- 1 bestuurder = 54. A tot Z is dus verplicht een OR in te stellen.

2. Het verzoek moet ingediend worden bij de Sociaal Economische Raad (SER). Het ontbreken van belangstelling onder het personeel en het feit dat er een andere overlegvorm dan de OR is, vormen geen bijzondere omstandigheden voor de ontheffing.

3. De ondernemer is verplicht om ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad mondeling of schriftelijk de financiële gegevens te verstrekken (art. 31a lid 1 WOR). Indien Anton Adams niet aan zijn verplichtingen voldoet, kan de ondernemingsraad na schriftelijk verzoek aan de bedrijfscommissie naar de kantonrechter gaan en deze verzoeken te bepalen dat de ondernemer de in het geding zijnde stukken moet verstrekken (art. 36 lid 2 WOR).

4. Ontslagbescherming: voor leden van de ondernemingsraad is er een ontslagbescherming (art. 7:670 lid 4 BW).

 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag echter wel plaatsvinden als:

- het lid schriftelijk instemt met de beëindiging (art. 7:670b lid 2 BW);

- de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd (art. 7:671 lid 1 letter b BW);

- het ontslag op staande voet plaatsvindt wegens een dringende reden (art. 7:677 BW);

- de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van disfunctioneren (art. 7:669 lid 3 BW onder d jo. art. 7:671b lid 6 BW);

- de beëindiging plaatsvindt doordat de werkzaamheden van (een onderdeel van) de onderneming worden gestopt (art. 7:669 lid 3 jo. art. 7:670a lid 2 onder d BW).

De werkgever kan ook proberen met de werknemer een vaststellingsovereenkomst af te sluiten inhoudende de beëindiging van het dienstverband.

Opgave 15.12

1. Ja, op grond van art. 25 WOR. Het advies moet wezenlijke invloed kunnen hebben op het voorgenomen besluit. De directeur moet het advies vragen voorafgaand aan het tekenen van de intentieverklaring. De intentieverklaring moet voldoende concreet zijn. De gevolgen voor het personeel en de maatregelen die genomen worden om deze gevolgen op te vangen, moeten zijn geschetst.

2. Ja, op grond van art. 25 lid 3 WOR. De bestuurder van de vennootschap moet een overzicht geven van de beweegredenen van het besluit en van de gevolgen die het besluit heeft voor de in de onderneming werkzame personen, bijvoorbeeld met behulp van een sociaal plan.

3. In het geval de ondernemingsraad van mening is dat hij te weinig informatie heeft, kan hij het geschil voorleggen aan de bedrijfscommissie. De bestuurder kan dit ook doen en in sommige gevallen leggen de ondernemingsraad en de bestuurder samen het geschil voor aan de bedrijfscommissie. De bedrijfscommissie kan adviseren of bemiddelen. De ondernemingsraad of de bestuurder kan het geschil op grond van art. 36 WOR ook voorleggen aan de kantonrechter.

Opgave 15.13

b, c, d en f

(Art. 25 en art. 30 WOR.)

Opgave 15.14

c (Art. 26 WOR.)

Opgave 15.15

c (De individuele werknemer is hieraan alleen gebonden als hij dat in zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft afgesproken.)

Opgave 15.16

1. Deze vraag kan niet zomaar met ja of nee worden beantwoord. Eerst moet worden onderzocht hoeveel uitzendkrachten meer dan 15 maanden werkzaam zijn in de onderneming. Dan worden die werknemers namelijk meegerekend als werkzame persoon in de onderneming in de zin van de WOR. Indien de onderneming op deze wijze 50 werknemers telt, is de ondernemer verplicht een OR in te stellen.

2. De ondernemingsraad heeft een adviesrecht voor het voorgenomen besluit (art. 30 WOR).

3. Als de ondernemer het advies van de ondernemingsraad over het voorgenomen besluit van het ontslag van Jean niet opvolgt, kan de ondernemingsraad hiertegen niet in beroep gaan bij de Ondernemingskamer. Dat kan alleen bij het adviesrecht ex art. 25 WOR.
De ondernemer moet altijd wel dusdanig tijdig advies vragen aan de OR dat het uit te brengen advies nog van wezenlijke invloed kan zijn op het besluit. Als de ondernemer dat in dit geval niet heeft gedaan, kan de OR de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer de WOR moet naleven en dus eerst het advies van de OR moet afwachten voordat hij een definitieve beslissing neemt. De uitkomst van de beslissing kan de OR vervolgens aanvechten op grond van de WOR.

4. In het kader van de reorganisatie heeft de onderneming recht op het uitbrengen van advies over een voorgenomen besluit tot reorganisatie (art. 25 WOR).

5. In art. 27 lid 1 WOR zijn de punten genoemd waarop de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft:

* een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
* een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;
* een belonings- of een functiewaarderingssysteem;
* een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid;
* een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
* een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
* een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
* een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
* een regeling op het gebied van het werkoverleg;
* een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;
* een regeling omtrent het verwerken van, alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;
* een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen; een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.