

DRAAIBOEK VOOR HET OPRICHTEN VAN EEN ONDERNEMINGSRAAD

Het te verwachten tijdsbeslag tussen de eerste stappen in het draaiboek en de instelling van de eerste OR is ongeveer een half jaar. Hierna volgt eerst een stappenplan, daaronder een uitwerking daarvan.

STAPPENPLAN INSTELLEN OR

0. De oriëntatiefase
 - wat is de onderneming & wie is de ondernemer/ bestuurder
 - vaststellen van omvang van de OR; bepaal het aantal zetels
 - is er budget (scholing, inschakelen onafhankelijke deskundigen door OR etc.)?
1. De voorlichtingsfase
 - Personeel informeren over het instellen van een OR;
 - Verstrekken van algemene informatie over het doel, de taken en bevoegdheden van een OR;
 - Uitleggen kandidaatstelling/verkiezingen voor OR;
 - Oproep aan het personeel voor deelname aan de voorbereidingscommissie.
2. Samenstellen van de voorbereidingscommissie
 - Taak: in naam van de ondernemer voorbereiden van instelling en verkiezing van een OR;
 - De voorbereidingscommissie stelt samen met de ondernemer het Voorlopig Reglement op.
3. Indien van toepassing, inventariseren vakbonden/georganiseerde werknemers
 - Hoeveel werknemers zijn lid van een vakbond?
 - Welke vakbonden zijn actief binnen de onderneming?
4. Opstellen van het voorlopig reglement
 - Het voorlopig reglement regelt de eerste verkiezing;
 - Keuzes maken:
 - volledig reglement of een verkiezingsreglement
 - aantal OR-leden
 - het tijdstip van de verkiezing
 - de wijze van kandidaatstelling
 - kiesgroepenstelsel: keuze voor aantal zetels per kiesgroep
 - soort kiesstelsel: een lijstenstelsel of een personenstelsel
 - zittingstermijn
 - eventueel aanpassing van criteria voor kiesgerechtigd en verkiesbaar
 - eventueel aanpassing van werkwijze OR.
5. Indien van toepassing, wordt het voorlopig reglement ter beoordeling aan vakbonden voorgelegd.
6. Indien nodig, aanpassen voorlopig reglement na commentaar vakbonden.
7. Toezenden van het voorlopig reglement aan de Bedrijfscommissie en openbaar maken onder het personeel.

8. Verkiezingen organiseren

- Er zit een tijdspad verbonden aan de verkiezingen (in weken voorafgaand aan de verkiezingen):
 - 12 weken: Vaststellen en aankondigen verkiezingsdatum
 - 12 weken: Opstellen lijst kiesgerechtigde en verkiesbare werknemers
 - 12 weken: (indien van toepassing:) Vakbonden uitnodigen om kandidaten verkiesbaar te stellen
 - 6 weken: (indien van toepassing:) Sluitingsdatum kandidaatstelling vakbonden
 - 3 weken: Sluitingsdatum kandidaatstelling vrije lijst
 - 3 weken: Controleren geldigheid kandidatenlijsten
 - 2 weken: Bekendmaken kandidatenlijsten
- Verkiezingen

UITWERKING STAPPENPLAN

I. Beleggen van voorlichtingsbijeenkomst met voltallig personeel

Als besloten is tot het instellen van een OR zal het personeel moeten worden voorgelicht. Dat kan in een voorlichtingsbijeenkomst. Hierbij kan algemene informatie worden gegeven over het doel van een OR en kan het personeel worden opgeroepen om plaats te nemen in de voorbereidingscommissie (een soort voorlopige OR). Daarnaast verdient het aanbeveling om het personeel door nieuwsbrieven voor te lichten over het verloop van de bezigheden tot instellen van een OR.

II. Samenstellen van een voorbereidingscommissie

De voorbereidingscommissie heeft als doel het voorbereiden en instellen van de OR, in samenspraak met de ondernemer. Het verdient aanbeveling dat leden van de voorbereidingscommissie een afspiegeling van het bedrijf te zijn, dat ze geïnteresseerd zijn in medezeggenschap en het vertrouwen van het personeel hebben. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan iemand van personeelszaken die al contact onderhoudt met het bestuur.

Tot de taken van de voorbereidingscommissie behoren onder andere: het opstellen van het Voorlopig Reglement, informeren van werknemers en contact onderhouden met werkgever hieromtrent en het organiseren van de eerste verkiezing.

III. Inventariseren vakorganisaties

Er dient een inventarisatie plaats te vinden hoeveel werknemers lid zijn van een vakbond en welke vakbonden actief zijn binnen de onderneming. Dit kan bijvoorbeeld door middel van het houden van een enquête (op anonieme basis).

IV. Voorlopig reglement opstellen

De voorbereidingscommissie stelt samen met de ondernemer het Voorlopig Reglement op ("VR"). Het VR maakt het mogelijk de eerste verkiezingen voor een OR te organiseren. Het VR wordt vervangen door het definitieve reglement dat door de eenmaal opgerichte OR zelf wordt opgesteld. Het VR moet in ieder geval een regeling bevatten voor de inrichting van de verkiezingen, de vaststelling van de uitslag daarvan en de voorlopige werkwijze van de OR.

Bij het bepalen van de inhoud van het VR dienen ten minste de volgende zes vragen te worden beantwoord c.q. keuzes te worden gemaakt:

1. Hoeveel leden en plaatsvervangende leden zal de OR bevatten?

Het aantal OR-leden hangt af van het aantal in de onderneming werkzame personen. Het aantal OR-leden bedraagt in een onderneming met:

minder dan 50 personen	:	3 leden;
50 tot 100 personen	:	5 leden;
100 tot 200 personen	:	7 leden; etc.

De OR kan met toestemming van de ondernemer een hoger of lager aantal OR-leden vaststellen dan de wettelijke aantallen. Het aantal leden dat in de OR kan worden gekozen, moet in het reglement van de OR worden vermeld.

Tijdens de zittingsperiode van de OR kan geen wijziging worden aangebracht in het aantal leden van de OR.

2. Kiessysteem/kiesstelsel

Er moet vervolgens worden gekozen voor een kiessysteem en voor een kiesstelsel. Beide mogelijkheden werk ik hierna uit.

Kiessysteem

a: integraal systeem

De OR wordt in zijn geheel gekozen door alle werknemers.

b: kiesgroepensysteem

Leden van de OR worden per kiesgroep gekozen. Een kiesgroep is een groep van in de onderneming werkzame personen, dit kan een functionele groep zijn, bijvoorbeeld 'buitendienst', gebonden aan een locatie of per afdeling van de onderneming. Elke groep kiest uit hun midden een bepaald aantal leden van de OR, zodat de OR uit vertegenwoordigers van verschillende groepen werknemers of van verschillende onderdelen van de onderneming zal bestaan.

Kiesstelsel

a: lijstenstelsel

Dit is vooral geschikt voor grotere ondernemingen en valt te vergelijken met het systeem dat wordt gehanteerd bij Tweede Kamerverkiezingen. Er worden verschillende kandidatenlijsten (denk aan partijen) opgesteld, met daarop diverse namen. Iedere kiesgerechtigde kan één stem uitbrengen op een van op de lijsten voorkomende kandidaten.

b: personenstelsel

Het personenstelsel is vooral geschikt voor kleinere ondernemingen waarin een ieder elkaar kent of wanneer de verkiezingen per kiesgroep plaatsvinden; iedere kiezer mag (meestal) evenveel stemmen uitbrengen als er zetels in de ondernemingsraad te vergeven zijn, of - bij toepassing van een kiesgroepenstelsel - evenveel stemmen als er in de ondernemingsraad zetels te bezetten zijn door de kiesgroep.

3. Wat is de zittingsduur en het eventuele schema van aftreden van de nieuwe OR?
De leden van de ondernemingsraad dienen op grond van de wet om de drie jaar tegelijk af te treden. Zij zijn terstond herkiesbaar. De OR kan er echter voor kiezen om in haar reglement te bepalen dat de leden om de twee jaar of om de vier jaar tegelijk aftreden, dan wel om de twee jaar voor de helft aftreden. De ondernemingsraad kan voorts beperkingen vaststellen ten aanzien van de herkiesbaarheid.
4. Wat is de wijze van stemmen?
Er moet worden bepaald hoeveel stemmen iedere kiezer uitbrengt, wanneer stemmen (on)geldig zijn en hoe de uitslag van de verkiezingen wordt vastgesteld. Tevens zijn regels nodig voor het kiezen bij afwezigheid. Ook kan worden bepaald dat het geoorloofd is te stemmen bij volmacht en dat een stem kan worden uitgebracht per post of e-mail, mits geheimhouding wordt gegarandeerd.
5. Hoe ziet de bezwaarregeling voor verkiezingen er uit?
Omdat beslissingen worden genomen over de verkiezingsdatum, wie kiesgerechtigd of verkiesbaar zijn, de vaststelling van de uitslag van de verkiezing etc., is het verstandig te voorzien in een bezwaarregeling. Dit is niet verplicht. Een bezwaarregeling stelt de OR (of de aangewezen commissie) in staat om in eerste instantie zelf een oordeel te geven over de geldigheid van de kandidatenlijsten en verkiezingen en - vooral - vergissingen te herstellen.
6. Wat is de voorlopige werkwijze van de ondernemingsraad?
Hiermee doel ik op regels omtrent het interne functioneren van de ondernemingsraad. Dit kan dienen als basis voor het definitief op te stellen OR-reglement.

V. Horen van vakbonden over het VR

De vakbonden die het recht van kandidaatstelling hebben, moeten worden gehoord over het VR. De voorwaarden voor het recht van kandidaatstelling zijn onder VII, punt 3, omschreven.

Na het horen van de vakorganisaties kunnen (eventuele) vakbondscommentaren in het VR worden verwerkt. Als commentaren of wijzigingsvoorstellen niet worden overgenomen, verdient het aanbeveling dat schriftelijk en gemotiveerd aan de desbetreffende bonden mede te delen.

VI. VR openbaar maken

Een exemplaar van het VR dient vervolgens ter kennisname te worden verstuurd naar de Bedrijfscommissie en tevens ter inzage te worden gelegd aan alle in de onderneming werkzame personen, bijvoorbeeld via intranet. Het is niet noodzakelijk om iedere werknemer een exemplaar ter hand te stellen.

VII. Organiseren van verkiezingen

1. Vaststellen verkiezingsdatum

De eerste keer kan de ondernemer (eventueel in overleg met de voorbereidingscommissie) de verkiezingsdatum vaststellen, daarna dient de OR dit na overleg met de ondernemer te doen. Met het oog op een goede afwikkeling en de termijnen dient er tussen het moment van bekend maken van de verkiezingsdatum en de verkiezingen zelf tenminste **12 weken** te liggen.

2. Kieslijsten

De ondernemer dient, eventueel samen met de voorbereidingscommissie, een lijst van alle verkiesbare en kiesgerechtigde werknemers op te stellen.

Verkiesbare en *kiesgerechtigde* werknemers zijn de personen die gedurende ten minste 3 maanden in de onderneming werkzaam zijn geweest.

Het is raadzaam deze lijst **12 weken** voor de verkiezingsdatum te hebben opgesteld. Vervolgens dient deze lijst te worden bekendgemaakt in de onderneming en aan de vakbonden te worden toegezonden.

3. Kandidatenlijst

Een kandidatenlijst kan worden ingediend door (1) een vakbond en (2) door iedere kiesgerechtigde werknemers (vrije lijst, **3 weken**).

a. *Vakbond*

Ten eerste kan een kandidatenlijst worden ingediend door een vakbond (vereniging van werknemers) die aan de vereisten op grond van de [Wet op de Ondernemingsraden](#) voldoet.

b. *Vrije lijst*

In de tweede plaats kan een kandidatenlijst kan worden ingediend door: *“Ieder in de onderneming werkzame kiesgerechtigde persoon of groep van personen, niet zijnde lid van een vereniging als bedoeld onder a welke een kandidatenlijst heeft ingediend.”* Dit betekent dat elke kiesgerechtigde werknemer – niet zijnde lid van een bond die een lijst heeft ingediend – zichzelf en anderen als kandidaat kan stellen.

4. Controleren kandidatenlijsten

De kandidatenlijsten dienen te worden beoordeeld op geldigheid. Het is daarbij raadzaam om na te gaan of de gestelde kandidaten de kandidatuur ook daadwerkelijk hebben aanvaard.

5. Bekendmaking definitieve kandidatenlijsten
Het verdient aanbeveling deze bekendmaking uiterlijk **2 weken** voor de verkiezingsdatum te doen plaatsvinden en de lijsten aan de in de onderneming werkzame personen en aan de ondernemer bekend te maken (ook uiterlijk 2 weken voor verkiezingsdatum).
6. Stembiljetten gereed maken
7. Verkiezingen
Deze dienen te geschieden bij geheime schriftelijke stemming aan de hand van de kandidatenlijsten.
8. Vaststelling van de verkiezingsuitslag
In dit kader zal (vooraf) moeten worden vastgesteld waar en wanneer na het sluiten van het stemmen, de stemuitslag bekend zal worden gemaakt. Vervolgens moeten de uitgebrachte stemmen worden geteld, waarbij natuurlijk de geldigheid van de uitgebrachte stemmen moet worden bekeken.
9. Bekendmaking verkiezingsuitslag
De verkiezingsuitslag moet worden bekend gemaakt aan de ondernemer, aan alle werknemers en aan de vakbonden die een kandidatenlijst hebben ingediend. Eventueel bezwaar tegen de verkiezingsuitslag dient te worden verwerkt.
10. Na de verkiezingen
De OR dient uit zijn midden een voorzitter te kiezen en een of meer plaatsvervangende voorzitters. De OR moet de namen en de functies van de OR-leden blijvend vermelden op een voor alle werknemers vrij toegankelijke plaats, zodat iedereen daarvan gemakkelijk kennis kan nemen.

De opgerichte OR dient het VR om te zetten in een definitief OR-Reglement.