

SAMEN PRESTEREN MET AVM

PRAKTIJKBOEK MEDEZEGGENSCHAP

Colofon

Dit boekje is een uitgave van de academie voor Medezeggenschap B.V.

Met bijdragen van:

Renato Giuseppin

Vincent Dijs

Ben Kamp

Coen Nuijten

Eindredactie:

Renato Giuseppin / Vincent Dijs

Tekstadviezen:
Marianne Breevaart

Meer informatie over deze uitgave en andere producten van de academie voor Medezeggenschap kunt u krijgen bij:

academie voor Medezeggenschap
T: 085 877 05 77
E-mail: info@avmtraining.nl
Website: www.avmtraining.nl

© 2020, academie voor Medezeggenschap;
Eerste druk januari 2007
Tweede druk februari 2008
Derde druk mei 2011
Vierde druk februari 2012
Vijfde druk mei 2013
Zesde druk maart 2014
Zevende druk september 2014
Achtste druk januari 2015
Negende druk maart 2016
Tiende druk juli 2017
Elfde druk mei 2020

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, kan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden niet worden ingestaan en aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en de academie voor Medezeggenschap B.V. geen aansprakelijkheid.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, in fotokopie of anderszins zonder voorgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Correspondentie inzake overneming of reproductie richten aan: academie voor Medezeggenschap, Voerendaalstraat 18, 5036 SB, Tilburg

INHOUDSOPGAVE

<u>AVM – SAMEN PRESTEREN...</u>	7
<u>1.VISIE AVM OP MEDEZEGGENSCHAP</u>	8
<u>2.WETTELIJKE KADERS</u>	11
<u>2.1.DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN: TEKST EN TOELICHTING</u>	11
<u>I ALGEMENE BEPALINGEN</u>	12
<u>II INSTELLING VAN ONDERNEMINGSRADEN</u>	15
<u>III SAMENSTELLING EN WERKWIJZE VAN DE OR</u>	20
<u>IV HET OVERLEG MET DE OR</u>	37
<u>IVABIJZONDERE BEVOEGDHEDEN VAN DE OR</u>	44
<u>IVBVERSTREKKEN VAN GEGEVENS AAN DE OR</u>	66
<u>IVCVERDERE BEVOEGDHEDEN VAN DE OR</u>	73
<u>VCENTRALE OR EN GROEPS-OR</u>	75
<u>VAMEDEZEGGENSCHAP IN KLEINE ONDERNEMINGEN</u>	80
<u>VIALGEMENE GESCHILLENREGELING</u>	84
<u>VIIDE BEDRIJFSCOMMISSIES</u>	86
<u>VIIABIJZONDERE TAAK SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD</u>	88
<u>VIIBIJZONDERE BEPALINGEN VOOR OR BIJ DE OVERHEID</u>	89
<u>VIIIOVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN</u>	94
<u>2.2.ANDERE WETTEN MET ROL VOOR DE OR</u>	98
<u>2.2.1.ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET (ARBOWET)</u>	98
<u>2.2.2.ARBEIDSTIJDENWET EN -BESLUIT (ATW EN ATB)</u>	101
<u>2.2.3.WET FLEXIBEL WERKEN (WFW)</u>	103
<u>2.2.4.WET ARBEID IN BALANS (WAB)</u>	103
<u>2.2.5.WET ARBEID EN ZORG (WAZO)</u>	104
<u>2.2.6.ALGEMENE WET GELIJKE BEHANDELING (AWGB)</u>	104
<u>2.2.7.ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING (AVG)</u>	105
<u>2.2.8.SER FUSIE GEDRAGSCODE</u>	106
<u>2.2.9.WET MELDING COLLECTIEF ONTSLAG (WMCO)</u>	106
<u>2.2.10.ONTSLAGBESCHERMING</u>	107
<u>2.2.11.ALGEMENE WET BESTUURSRECHT (AWB)</u>	107
<u>2.2.12PENSIOENWET</u>	108
<u>2.2.13.ENQUÊTERECHT</u>	109
<u>2.2.14.RAAD VAN COMMISSARISSEN</u>	109
<u>2.2.15.CORPORATE GOVERNANCE CODE</u>	111
<u>2.2.16.WET OP EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN (WEOR)</u>	114
<u>2.2.17.MZ BIJ EUROPESE (COÖPERATIEVE) VENNOOTSCHAP</u>	115
<u>2.2.18MZ BIJ GRENSOVERSCHRIJDENDE JURIDISCHE FUSIE</u>	116
<u>3.PROFESSIONALISERING OR</u>	117
<u>3.1.VISIE OR</u>	118
<u>3.2.FUNCTIONEREN OR</u>	121

<u>3.2.1.OR ALS TEAM</u>	121
<u>3.2.2.WERK- EN BELEIDSPLAN OR</u>	122
<u>3.2.3.VERGADEREN</u>	125
<u>3.2.3.1.VERSCHILLENDE KANTEN AAN VERGADEREN</u>	126
<u>3.2.3.2.STRUCTUUR IN DE BESLUITVORMING</u>	127
<u>3.2.4.ONDERHANDELEN</u>	130
<u>3.2.5.OR EN ACHTERBAN</u>	136
<u>3.2.5.1.COMMUNICATIEPLAN</u>	138
<u>3.2.5.2.JAARVERSLAG</u>	139
<u>3.2.6.FACILITEITEN OR</u>	140
<u>3.2.6.1.TIJD VOOR HET OR-WERK</u>	140
<u>3.2.6.2.SECRETARIËLE ONDERSTEUNING</u>	145
<u>3.2.7.VERKIEZINGEN</u>	147
<u>3.2.7.1.NIEUWE KANDIDATEN VOOR DE OR..... NAALDEN ZOEKEN IN EEN HOOIBERG?</u>	147
<u>3.2.7.2.KIESSYSTEEM EN KIESSTELSEL</u>	150
<u>3.2.7.3.STAPPENPLAN VERKIEZINGEN OR</u>	151
<u>3.2.7.4.PRAKTISCHE ZAKEN</u>	152
4.BELEIDSTERREINEN OR	155
<u>4.1.FINANCIËN, STEEDS BELANGRIJKER</u>	155
<u>4.1.1.FINANCIËEL BELEID</u>	155
<u>4.1.2.FINANCIËLE STUKKEN</u>	156
<u>4.1.2.1.PLAN DOCUMENTEN</u>	156
<u>4.1.2.2.CHECK DOCUMENTEN</u>	157
<u>4.1.3.JAARREKENING</u>	158
<u>4.1.3.1.BALANS</u>	159
<u>4.1.3.2.RESULTATENREKENING</u>	160
<u>4.1.3.3.ACCOUNTANTSVERKLARING</u>	162
<u>4.1.3.4.PUBLICEREN JAARREKENING</u>	162
<u>4.1.4.ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD</u>	163
<u>4.1.4.1.BEZUINIGINGEN, WAT MOETEN WE DAARMEE?</u>	163
<u>4.1.4.2.OR: FORMULEER EEN HELDERE VISIE !</u>	165
<u>4.1.4.3.STRATEGIE</u>	166
<u>4.1.4.4.WAT ZEGT DE WOR?</u>	167
<u>4.1.5.KENGETALLEN</u>	168
<u>4.1.6.MANIPULATIES VAN DE JAARREKENING</u>	169
<u>4.1.7.TIPS OP EEN RIJ</u>	171
<u>4.2.ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, VERZUIM, RE-INTEGRATIE EN MILIEU</u>	173
<u>4.2.1. WAT ZIJN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN?</u>	173
<u>4.2.2.ARBOREGELGEVING</u>	175
<u>4.2.3.ARBOWET</u>	178
<u>4.2.4.ARBOBELEID</u>	180

<u>4.2.5.WERKDRUK EN WERKSTRESS</u>	185
<u>4.2.6.AGRESSIE EN GEWELD</u>	189
<u>4.2.7.FYSIEKE BELASTING</u>	190
<u>4.2.8.GEVAARLIJKE STOFFEN EN BIOLOGISCHE AGENTIA</u>	192
<u>4.2.9.BEDRIJFSHULPVERLENING (BHV)</u>	194
<u>4.2.10.ANDERE SPELERS OP GEBIED VAN ARBO</u>	195
<u>4.2.11.VERZUIM BELEID</u>	202
<u>4.2.12.RE-INTEGRATIEBELEID</u>	207
<u>4.2.13.MILIEUBELEID</u>	208
<u>4.2.14.DUURZAAM ONDERNEMEN</u>	211
<u>4.2.15.FLEXIBEL WERKEN (PLAATS-EN TIJDONAFHANKELIJK)</u>	212
<u>4.3.REORGANISATIE, FUSIE EN SAMENWERKING</u>	215
<u>4.3.1.VERSCHILLENDE VORMEN VAN VERANDERING</u>	215
<u>4.3.2.VERANDERING EN DE ROL VAN DE OR</u>	217
<u>4.3.3.REORGANISATIEFASEN EN DE ROL VAN DE OR</u>	218
<u>4.3.4.STAPPEN IN HET FUSIEPROCES EN DE ROL VAN DE OR</u>	221
<u>4.3.5.OR EN VAKBONDEN BIJ ORGANISATIEVERANDERING</u>	227
<u>4.4.SOCIAAL BELEID</u>	229
<u>4.4.1.SOCIAALBELEID IN HISTORISCH PERSPECTIEF</u>	229
<u>4.4.2.PLAATS VAN HET SOCIAAL BELEID IN DE ORGANISATIE</u>	230
<u>4.4.3.PLAATS VAN P&O</u>	231
<u>4.4.3.HRM BELEID</u>	232
<u>4.4.3.1P&O INSTRUMENTEN</u>	232
<u>4.4.3.2COMPETENTIEMANAGEMENT</u>	234
<u>4.4.3.3.PERSONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN (POP)</u>	239
<u>4.5.ARBEIDSVOORWAARDEN</u>	241
<u>4.5.1.ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ DE OVERHEID</u>	241
<u>4.5.2.ARBEIDSVOORWAARDEN IN ORGANISATIES MET CAO</u>	243
<u>4.5.3.ARBEIDSVOORWAARDEN IN ORGANISATIES ZONDER CAO</u>	244
<u>4.5.4.ARBEIDSVOORWAARDEN EENZIJDIG WIJZIGEN</u>	245
<u>5.BIJLAGEN</u>	247
<u>5.1.STAPPEN BIJ ADVIESAANVRAAG</u>	247
<u>5.2.EISEN AAN DE ADVIESAANVRAAG</u>	248
<u>5.3.IN BEROEP GAAN</u>	250
<u>5.4.WERKAFSPRAKEN TUSSEN BESTUURDER EN DE OR</u>	252
<u>5.5.CONVENANT MEDEZEGGENSCHAP EX ARTIKEL 32 WOR</u>	254
<u>5.6.AFSPRAKEN TUSSEN ONDERNEMER EN OR OVER ACHTERBANBERAAD</u>	256
<u>5.7.GROEIVERSNELLER VOOR DE OR</u>	261
<u>5.8.MODEL REGELING POSITIE OR/OC-LEDEN</u>	264
<u>5.8.1CHECKLIST COMPETENTIES OR-LEDEN</u>	267
<u>5.9.FINANCIËLE CHECKLISTS</u>	269

<u>5.9.1SCHEMA PUBLICATIEVERPLICHTINGEN</u>	269
<u>5.9.2CHECKLIST (MEERJAREN)BEGROTING</u>	270
<u>5.9.3CHECKLIST TUSSENTIJDSE RAPPORTAGES</u>	270
<u>5.9.4CHECKLIST JAARVERSLAG/JAARREKENING</u>	271
<u>5.10.RECHTEN OR INZAKE ARBO, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE</u>	272
<u>5.11.FORMULIER FUNCTIONEREN OR</u>	274
<u>5.12DIGITALE VERKIEZINGEN</u>	275
<u>5.13VERKIEZING VAN HET DAGELIJKS BESTUUR</u>	277
<u>5.14 OVERZICHT WERKGEBIED OR</u>	279
<u>5.15INSTANTIES VOOR INFORMATIE</u>	280
<u>5.16OVER DE AUTEURS</u>	282
<u>5.17TREFWOORDEN</u>	283

AVM – SAMEN PRESTEREN...

Medezeggenschap is een veelomvattende, fascinerend en verantwoordelijke activiteit, die er niet 'zomaar even bij' kan worden gedaan. Daarvoor zijn de werkzaamheden vaak te complex en de belangen te groot. Leden van de ondernemingsraad dienen beslagen ten ijs te komen en moeten hun mogelijkheden goed weten in te zetten. Het personeel en de organisatie hebben daar alle belang bij.

Daarnaast is medezeggenschap een enorme persoonlijke kans. Het is een perfecte plek om inzicht te krijgen in het functioneren van de organisatie. Je ziet de keuzes die de organisatie moet maken en de factoren die daarbij een rol spelen. Je doet ervaring op in het vergaderen en onderhandelen en legt contacten binnen en buiten de organisatie. Het is dé plek om competenties op te doen en je als persoon te profileren.

De academie voor Medezeggenschap (avM) traint, begeleidt en adviseert ondernemingsraden, ondernemers, managers en P&O-functionarissen bij de medezeggenschap. Dat doen we al sinds 1994. We willen dat medezeggenschap - zowel maatschappelijk als in uw organisatie - een belangrijke positie weet te verkrijgen.

Dit boek biedt daarbij een handig naslagwerk, waar U in de praktijk écht iets aan heeft.

In hoofdstuk 1 beschrijven we onze **visie op medezeggenschap** en het belang daarvan voor personeel, organisatie en ondernemer. Medezeggenschap is een van de succesfactoren en onmisbaar om ondernemingen goed en adequaat te laten functioneren.

In hoofdstuk 2 gaan we uitgebreid in op **de wettelijke kaders** die van toepassing zijn. Een belangrijke plek is hier ingeruimd voor de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). We lichten ook andere wetten toe waarin de OR wordt genoemd. Zo wordt inzichtelijk welke taken en bevoegdheden de OR heeft en wat de positie van de OR is bij de besluitvorming.

Hoofdstuk 3 is gericht op **de professionalisering van de OR**. Het medezeggenschapswerk is veel meer dan alleen het naleven van wettelijke voorschriften. De OR moet zelf zijn interne organisatie regelen en zorgen voor een effectieve en efficiënte werkwijze. Met elkaar vergaar je informatie en vorm je een mening. Je moet zicht krijgen op belangen die er spelen en onafhankelijk van partijen een standpunt bepalen en dit helder presenteren. Hoe pak je dit nu allemaal aan?

In hoofdstuk 4 bespreken we **de beleidsterreinen** van de organisatie waarbij medezeggenschap een belangrijke rol speelt. We behandelen het financieel- en het sociaal beleid, de arbeidsomstandigheden, organisatieveranderingen, fusies en samenwerking en rol van de OR bij de arbeidsvoorwaarden.

Tot slot vindt u enkele **checklists**, adressen en websites waar u verdere informatie kunt verkrijgen.

De avM wil graag jouw gids zijn bij de medezeggenschapspraktijk. Met dit boekje bieden we de OR een overzicht van de beschikbare wegen om op een sterke en effectieve manier van zich te laten horen. De OR staat er niet alleen voor, samen kunnen we beter presteren!

Vincent Dijs



Directeur academie voor Medezeggenschap B.V.

1. VISIE AVM OP MEDEZEGGENSCHAP

Organisaties moeten alert inspelen op veranderende omstandigheden. Dat vraagt om interne aanpassing en verandering, met gevolgen voor het werk en de werkomstandigheden van medewerkers. Of de organisatie succesvol zal zijn, hangt in belangrijke mate af van de betrokkenheid en de medewerking van het personeel. Medewerkers zullen een verandering pas echt ondersteunen als ze het nut ervan begrijpen en er oor is voor hun inzichten en belangen. De OR speelt daarbij een cruciale rol.

Artikel 2 lid 1 van de WOR stelt dat ‘de ondernemer ...in het belang van het goed functioneren van de onderneming ...verplicht is een OR in te stellen.’ Ook de wetgever is er dus van overtuigd dat een OR bijdraagt aan het goed functioneren van de onderneming. Niet iedere ondernemer blijkt deze opvatting van de wetgever te delen, gelet op het aantal ondernemingen met meer dan 50 medewerkers dat nog geen OR heeft ingesteld. Hieronder wil ik de belangen schetsen van een OR zowel vanuit het gezichtspunt van de ondernemer als van de werknemer.

Ondernemersbelang

- Verbetering van de kwaliteit van de besluitvorming. OR leden hebben hun wortels in de gehele organisatie. Zij kunnen peilen hoe de meningen en gevoelens zijn over voorgenomen besluiten. Zij kunnen de ondernemer informeren of de plannen realistisch, haalbaar en uitvoerbaar zijn. Voor de ondernemer is dit 'extra input' voor een zorgvuldige meningsvorming en besluitvorming. Ondernemers varen in belangrijke mate op de verstrekte informatie van de directie, aangevuld met het rapport van de accountant. Het contact met de OR biedt de ondernemer vanuit een ander perspectief inzicht over het beleid en het functioneren van de onderneming en de praktijk leert dat deze aanvullende informatie vaak cruciale signalen bevatten.
- Draagvlak. Geplande organisatieveranderingen blijken vaak niet het gewenste resultaat op te leveren. Belangrijke factor is draagvlak onder de medewerkers. Het management maakt natuurlijk een inschatting van het draagvlak, maar de OR is écht op de hoogte van de feiten. De OR kan ook vertellen waar de schoen wringt en wat nodig is om het gewenste draagvlak wél te verkrijgen.
- Communicatie. Informatie die normaal via de hiërarchische lijnen wordt verwerkt, kan in het overleg tussen ondernemer met een vertegenwoordigend orgaan ongefiltreerd tot stand komen. Dit geldt voor de bottom-up en top-down communicatie.
- Juridisch platform. De OR is de wettelijke vertegenwoordiger van de medewerkers. Zij hebben de bevoegdheid om namens de medewerkers te praten. De ondernemer kan dus zaken doen met deze afvaardiging en hoeft niet met het hele personeel te overleggen. Dit biedt mogelijkheden voor meer maatwerk in de arbeidsvoorwaarden.
- Proeftuin. Als ondernemer heb je een groep die je kunt laten ‘schieten’ op je plannen, voordat je ze presenteert in de organisatie. Er is dus gelegenheid om plannen bij te stellen. Overleg met de OR dwingt tot heldere formulering van beleid en daarmee duidelijk gemotiveerde, maar ook goed gewogen beslissingen.

Werknemersbelang

- Verbetering van de kwaliteit van de besluitvorming. Via de OR kunnen medewerkers invloed uitoefenen op organisatie en organisatieveranderingen. Knelpunten die in de praktijk ontstaan, worden tijdig door de OR gesignaleerd. De OR kan er voor zorgen dat maatregelen worden getroffen.
- Rekening houden met werknemersbelangen bij besluitvorming. Voor de werknemers is het geruststellend te weten dat de OR betrokken is en dat personele belangen meewegen in de besluitvorming.
- Toegang tot de agenda van de ondernemer. Via de OR kunnen medewerkers bepaalde punten onder de aandacht brengen.
- Waarborgen van zorgvuldigheid in werknemersbelangen. De WOR geeft de OR middelen om de ondernemer te dwingen tot zorgvuldigheid bij de afweging tussen organisatiebelang en medewerkersbelangen. Daardoor kan de OR aan de overlegtafel van bestuurders en ondernemers aanschuiven en invloed uitoefenen op de besluitvorming.

Uit onderzoek blijkt dat medezeggenschap en participatie bijdragen aan het vergroten van de motivatie, het versterken van de communicatie en samenwerking tussen en binnen afdelingen, het terugdringen van het ziekteverzuim, het vergroten van het lerend vermogen van de organisatie, het verkleinen van de druk op leidinggevenden en het verbeteren van de relatie werkgever - werknemer in het algemeen.

Ook in groter verband neemt het belang toe. Vakorganisaties en werkgeversorganisaties sluiten akkoorden op hoofdlijnen en laten de invulling op organisatieniveau over aan de OR. Ook de overheid vergroot - middels wetgeving - het takenpakket en verantwoordelijkheidsgebied van de OR. Op steeds meer terreinen wordt de toetsing of een besluit wel of niet 'redelijk en billijk' en / of maatschappelijk aanvaardbaar is, gedelegeerd aan de OR, met vérstrekkende juridische en maatschappelijke gevolgen.

Slimmer werken: samen werken aan medezeggenschap

Beide partijen hebben belang bij een goede medezeggenschap. Wanneer bestuurder en OR samen aan de slag gaan met een thema dat hen beiden aanspreekt en waarin gemeenschappelijke belangen te vinden zijn, krijgt de kwaliteit van medezeggenschap in de onderneming een impuls.

De medezeggenschapsorganen spelen een belangrijke rol bij hét thema van de 21e eeuw: 'Slimmer werken'. De Europese Unie wil dat Europa – en dus ook Nederland – de meest dynamische en concurrerende kenniseconomie van de wereld worden. Daarvoor zijn nieuwe, slimme organisatie van arbeidsverhoudingen en nieuwe afspraken over arbeidsvoorwaarden nodig. Sociale innovatie vormt een belangrijk onderdeel van de bedrijfsstrategie van ieder bedrijf. Bedrijven worden steeds meer als een 'gemeenschap van mensen' gezien, waar arbeid en niet kapitaal de toegevoegde waarde creëert. Het besef groeit dat ondernemingen het echt moeten hebben van het rendement op arbeid.

Ondernemingen die inzetten op sociale innovatie, plukken daar de vruchten van. Het menselijk kapitaal bepaalt in belangrijke mate de concurrentieverhoudingen. Productietechnieken zijn immers overal te koop. Competenties als zelfstandigheid, initiatief en samenwerking nemen in belang toe.

Persoonlijke effectiviteit bepaalt in belangrijke mate het innovatieve vermogen van de organisatie. Ook via de medezeggenschap kan de noodzakelijke innovatie worden bereikt. Een investering in de medezeggenschap is ook een investering in de arbeidsverhoudingen. Dat is op zich al één van de bouwstenen van sociale innovatie waarmee verhoging van het rendement op arbeid bereikt kan worden.

Ook als de belangen van organisatie en medewerkers uiteenlopen, is het zaak dat partijen zorgdragen voor een goede kwaliteit van de medezeggenschap. Op die momenten kan de onderlinge verstandhouding makkelijk onder druk komen te staan en dreigen meningsverschillen makkelijk tot conflicten uit te groeien. De wijze waarop de partijen hiermee om weten te gaan, is veelzeggend en vormt een belangrijke indicatie over de kwaliteit van de bedrijfsvoering en de cultuur binnen de onderneming. Het is een niet te onderschatten signaal voor de ondernemer en dit heeft een aanzienlijke impact voor het imago van de onderneming.

Organisaties en hun medewerkers hebben er dan ook belang bij dat OR-leden goed opgeleid en ingevoerd zijn in de vraagstukken waar de onderneming zich voor gesteld ziet. Daarmee is het voor een OR-lid een leerzame functie waarbij een schat aan ervaringen en inzichten worden opgedaan. De ervaringen en competenties die een OR-lid zo weet te verwerven kunnen prima elders in de organisatie worden ingezet. Het zou een gemiste kans zijn als men dit niet elders in de organisatie zou benutten.

Naast training en advies biedt de avM begeleiding bij het eigen maken van deze competenties. Met de 'OR-Groeiversneller' ondersteunen we de OR en zijn leden bij het opstellen en uitvoeren van een strategisch opleidingsplan. Hierin werken we op een gestructureerde wijze aan de te verwerven kwaliteiten. Met de certificaten die we bij onze trainingen verstrekken, krijgt ook de organisatie meer zicht op de vaardigheden en de competenties die OR-leden in het medezeggenschapswerk hebben opgedaan.

Samen met de avM speel je alert in op de ontwikkelingen en benut je de aanwezige kansen om de OR op een sterke en effectieve manier in jouw organisatie te profileren.

Samen presteren met avM

2. WETTELIJKE KADERS

In Nederland heeft de politiek ervoor gekozen om de medezeggenschap te verankeren in een wet. Daarmee wordt een duidelijk signaal afgegeven dat de ondernemer gewicht dient te geven aan participatie van de werknemers in de besluitvorming van het bedrijf.

Artikel 2 lid 1 WOR meldt zelfs dat deze verplichting in het belang is van het goed functioneren van de onderneming en dus ook in het belang is van de ondernemer. Hiermee lijkt de wetgever aan te willen geven dat hij deze verplichting aan de ondernemer oplegt voor zijn eigen bestwil! Niet iedereen was even gelukkig met de invoering van de eerste Wet op de ondernemingsraden in 1950 en de positie en de bevoegdheden die de wetgever aan de OR toebedeelde. Ruim 70 jaar later wordt medezeggenschap in het algemeen als groot goed beschouwd en is de wettelijke verankering daarvan de normaalste zaak van de wereld. Medezeggenschap is ook vastgelegd in de grondwet. Artikel 19 beschrijft dat er regels moeten zijn over de rechtspositie van hen die arbeid verrichten en hun bescherming daarbij alsmede omtrent medezeggenschap.

De WOR geeft de kaders aan voor de taken, bevoegdheden en positie van de OR bij de besluitvorming en geeft een heldere beschrijving van de spelregels voor het overleg tussen OR, ondernemer en bestuurder. Een goede wet is nog geen garantie voor goede medezeggenschap en goed overleg. Net zo belangrijk is het verantwoordelijkheidsgevoel en de inzet van de betrokkenen. Bestuurders en OR-leden kunnen medezeggenschap maken en breken.

Ook tijdens de **Coronacrisis** werd er veel gevraagd van organisaties en OR'en. De WOR kent geen noodscenario's waarin de rechten van de OR aan de kant worden geschoven. Procedures rond advies- en instemmingsplichtige besluiten blijven ook dan gelden. Natuurlijk is de praktijk weerbarstiger en gebruikt de OR de WOR meestal als een besluit onredelijk of niet billijk is. In goed overleg komen bestuurder en OR vaak een heel eind.

2.1. DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN: TEKST EN TOELICHTING

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) kent de volgende indeling in hoofdstukken:

Hoofdstuk I	Algemene bepalingen
Hoofdstuk II	De instelling van een ondernemingsraad (OR)
Hoofdstuk III	De samenstelling en werkwijze van de OR
Hoofdstuk IV	Het overleg met de OR
Hoofdstuk IVa	Bijzondere bevoegdheden van de OR
Hoofdstuk IVb	Het verstrekken van gegevens aan de OR
Hoofdstuk IVc	Nadere bevoegdheden van de OR
Hoofdstuk V	De centrale ondernemingsraad en de groepsondernemingsraad
Hoofdstuk Va	De medezeggenschap in kleine ondernemingen
Hoofdstuk VI	De algemene geschillenregeling
Hoofdstuk VII	De bedrijfscommissies
Hoofdstuk VIIa	Bijzondere taak Sociaal Economische Raad
Hoofdstuk VIIb	Bijzondere bepalingen voor OR'en bij de overheid
Hoofdstuk VIII	Overgangs- en slotbepalingen

Tot en met pag. 97 vind je per artikel de tekst van de WOR zoals deze gold op 1 mei 2020 en een toelichting daarop.

I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Wetsbegrippen

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:
 - a. **Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;**
 - b. **Raad: De Sociaal-Economische Raad, bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie;**
 - c. **onderneming: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht;**
 - d. **ondernemer: de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die een onderneming in stand houdt;**
 - e. **bestuurder: hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid;**
 - f. **bedrijfscommissie: de bevoegde bedrijfscommissie, bedoeld in de artikelen 37, 43 en 46.**
2. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen verstaan: degenen die in de onderneming werkzaam zijn krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens een arbeidsovereenkomst met de ondernemer die de onderneming in stand houdt. Personen die in meer dan één onderneming van dezelfde ondernemer werkzaam zijn, worden geacht uitsluitend werkzaam te zijn in die onderneming van waaruit hun werkzaamheden worden geleid.
3. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen mede verstaan:
 - a. **degenen die in het kader van werkzaamheden van de onderneming daarin ten minste 24 maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, en**
 - b. **degenen die krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens een arbeidsovereenkomst met de ondernemer werkzaam zijn in een door een andere ondernemer in stand gehouden onderneming**
4. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden de bestuurder of de bestuurders van een onderneming geacht niet te behoren tot de in de onderneming werkzame personen.

TOELICHTING

Artikel 1 gaat in op de definities van de begrippen die binnen de WOR een centrale plaats innemen. Centraal hierbij staat het begrip onderneming in de sociaal-organisatorische betekenis. De onderneming is een arbeidsorganisatie, waarbij de ondernemer het doel bepaalt en de middelen verschaft en de medewerkers tegen betaling hun arbeid inbrengen, waarbij zij zijn onderworpen aan de leiding van de bestuurder. Dit brengt een ondergeschiktheid mee die niet verder behoeft te gaan dan wat nodig is voor het doelmatig werken van de arbeidsorganisatie. Op dit uitgangspunt is het functioneren van de ondernemingsraad gebaseerd.

Onderneming

De wet geeft aan dat de volgende drie elementen aanwezig moeten zijn, wil er sprake zijn van een onderneming:

1. er moet een arbeidsorganisatie (= een organisatorisch verband van mensen die samenwerken) bestaan;
2. die organisatie moet in de samenleving als een zelfstandige eenheid naar buiten optreden. Dat is niet alleen het geval als dat onder eigen naam gebeurt, maar ook als de organisatie goederen of diensten rechtstreeks aan derden aanbiedt en als zodanig zelfstandig overeenkomsten met derden afsluit;
3. in de onderneming moeten de mensen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling.

Alleen deze drie elementen bepalen of er sprake is van een onderneming in de zin van de WOR. De rechtsvorm of het karakter van de werkzaamheden zijn daarbij niet relevant.

Ondernemer

De ondernemer is de natuurlijke persoon of rechtspersoon die de onderneming in stand houdt, dan wel de materiële middelen verschaft om de onderneming te laten functioneren. De ondernemer is de feitelijke werkgever.

Bestuurder

De bestuurder is degene die alleen dan wel samen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid. De bestuurder is degene die de ondernemer vertegenwoordigt in het overleg met de OR. Deze is de gespreks- en overlegpartner van de OR, de groepsondernemingsraad of de centrale ondernemingsraad. Als zodanig wordt de directeur, de hoofddirecteur of een lid van de Raad van Bestuur van de onderneming aangewezen, die alleen of samen met anderen rechtstreeks de hoogste zeggenschap heeft over de leiding van de arbeid. Bij een meerhoofdig directie zijn er dus meerdere bestuurders. In dat geval moet één van hen als bestuurder worden aangewezen. Die bestuurder kan zich, in geval van verhindering of bij een bepaald onderwerp, laten vervangen door één van de medebestuurders (art. 23, lid 5).

Overheid

De bestuurder van een onderneming in de publieke sector is dus het hoofd van dienst, de hoogste ambtenaar in de desbetreffende onderneming. Artikel 46d, onder b, sluit uitdrukkelijk politieke bestuurders uit van de functie van WOR-bestuurder. De bestuurder hoeft niet over alle overlegonderwerpen beslissingsbevoegdheid te bezitten, maar wel directie bevoegdheid! Mist de WOR-bestuurder voldoende mandaat om met de OR afspraken te maken, dan is deze in de praktische gang van zaken geen volledige overlegpartner van de OR. Het risico is daardoor groot dat het overleg met de OR moeizaam zal verlopen.

Bedrijfscommissie

We kennen momenteel drie bedrijfscommissies. Eén voor de commerciële sector (Markt I), één voor ondernemingen in zorg en welzijn en sociaal-culturele sectoren (Markt II) en één voor de overheid. Deze bedrijfscommissies hebben tot taak te bemiddelen bij geschillen tussen de ondernemingsraad en de ondernemer. Daarnaast geven zij voorlichting en functioneren ze als vraagbaak.

In de onderneming werkzame personen

Als hoofdregel geldt dat van werknemer in de zin van de WOR sprake is als voldaan wordt aan de volgende twee eisen:

1. de betreffende persoon moet in de onderneming werkzaam zijn
 2. via een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling.
- Zolang de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd op één van de in het Burgerlijk wetboek aangegeven wijzen, dienen ook arbeidsongeschikte werknemers aangemerkt te worden als in de onderneming werkzaam. Ook personen die bijvoorbeeld vanuit een detachingsconstructie aan een andere onderneming zijn **uitgeleend**, worden beschouwd als 'in de onderneming werkzame personen'.
- Ingeleende** personen die via een uitzendovereenkomst (zoals uitzendkrachten, gedetacheerden, payroll-werknemers, etc.) langer dan 24 maanden in de betreffende onderneming hebben gewerkt, tellen mee als 'in de onderneming werkzame personen' en hebben zowel actief als passief kiesrecht.

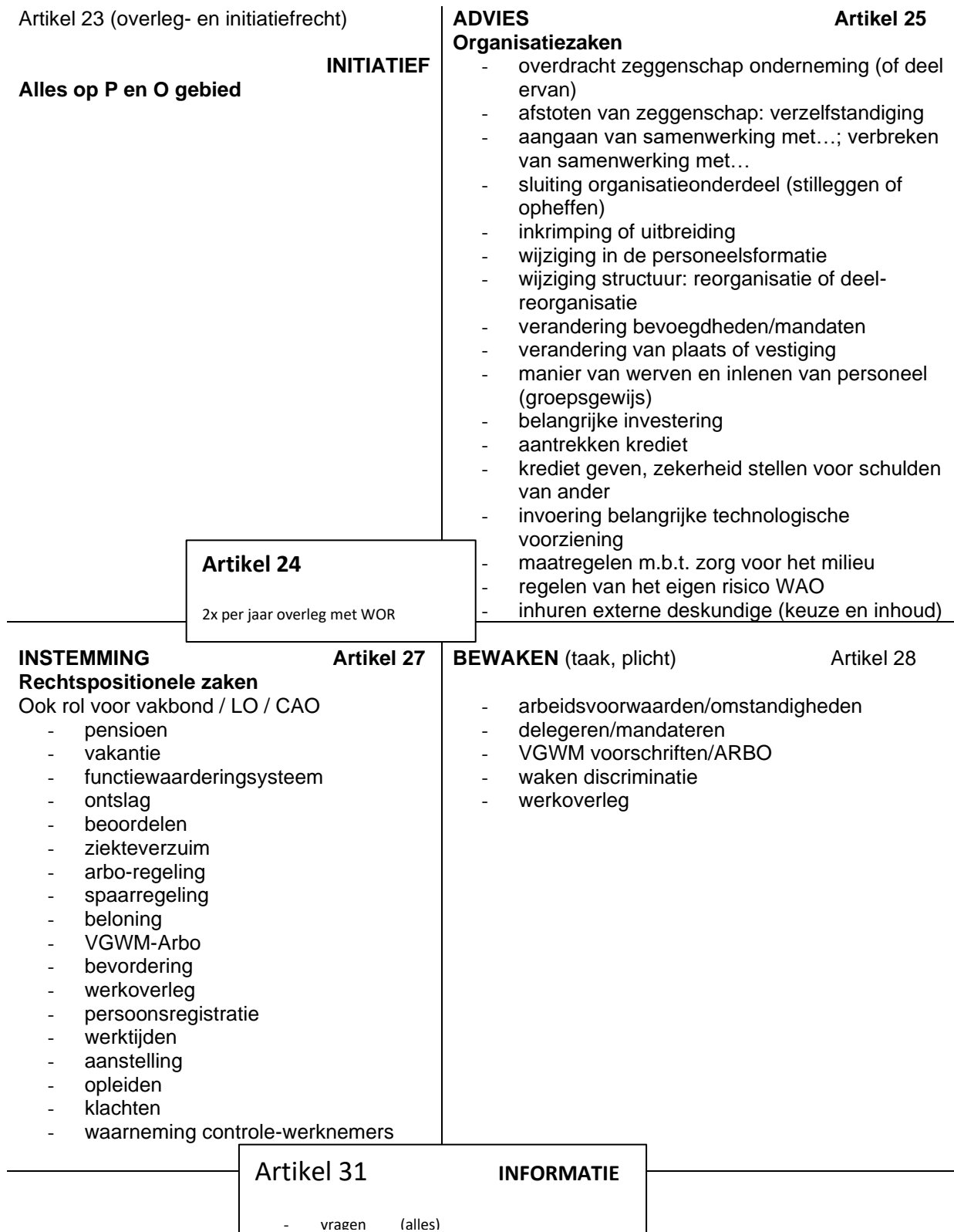
Bestuurder is geen 'in de onderneming werkzame persoon'

Een bestuurder, die zelf in dienst is van een ondernemer-rechtspersoon, is voor de WOR geen werknemer. Hij vertegenwoordigt de ondernemer en wordt door de WOR uitgesloten van medezeggenschapsrechten. Heeft de organisatie een meerhoofdig bestuur, dan zullen de leden meestal samen de leiding over de arbeid hebben. Zij tellen dan niet mee als een 'in de onderneming werkzame persoon'. Deze uitsluiting geldt echter niet:

- a. voor de overige leidinggevenden in de onderneming (bijv. leden van het managementteam);
- b. voor het management-lid dat de bestuurder bij diens verhindering vervangt in het overleg met de OR;
- c. voor de leidinggevende van een onderdeel, die geen medebestuurder is, en waarmee de OC overleg voert.

Deze uitsluiting houdt in dat de bestuurder niet meetelt voor het getalscriterium voor de instellingsverplichting van een OR (art. 2). De bestuurder bezit dus geen actief en geen passief kiesrecht voor de OR. De bestuurder behoort dus ook niet tot de achterban.

INSTELLING VAN ONDERNEMINGSRADEN OVERZICHT WERKGEBIED ONDERNEMINGSRAAD WOR



2.2. ANDERE WETTEN MET ROL VOOR DE OR

Extra bevoegdheden

Naast de basisrechten zoals die in de WOR staan, heeft de wetgever nog andere taken en bevoegdheden aan de OR toegewezen in een aantal andere wetten. Daarnaast kunnen OR'en - op brancheniveau - extra taken en bevoegdheden hebben op grond van een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) of - op ondernemingsniveau – door middel van een ondernemingsovereenkomst of convenant (zie art. 32 WOR).

Daar waar deze strijdig zijn, is het zo dat wetten altijd boven de afspraken in de CAO of op ondernemingsniveau gaan. Afspraken vastgelegd in een algemeen verbindend verklaarde CAO gaan boven afspraken met een medezeggenschapsorgaan. Waar over CAO gesproken wordt, kan ook publiekrechtelijke regeling gelezen worden. Zoals gezegd kunnen in een CAO extra bevoegdheden en taken voor de OR zijn opgenomen. Het is dus altijd belangrijk om na te gaan wat er in een CAO staat over de verschillende onderwerpen en de rol van de OR.

Dit hoofdstuk geven we een korte uitleg over de wetten en de bevoegdheden van de medezeggenschap.

2.2.1. ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET (ARBOWET)

De Arbowet geeft voorschriften ter bevordering van een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid in de onderneming. Deze voorschriften zijn nader uitgewerkt in het Arbobesluit en de Arboregeling. Met de wijziging van de wet in 2007 is de Arbowet vereenvoudigd met het oogpunt om meer maatwerk mogelijk te maken. Dat betekent dat er doelvoorschriften zijn gesteld maar dat werkgevers en werknemers zelf mogen bepalen hoe aan deze voorschriften het best voldaan wordt. De wet gaat uit van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers voor de arbeidsomstandigheden binnen een organisatie. Op brancheniveau moeten de meer gedetailleerde voorschriften van het Arbobesluit door de sociale partners worden uitgewerkt in zogenaamde arbocatalogi. Deze kunnen een rol spelen bij de Arbo voorlichting binnen de branche, maar spelen ook een rol bij de handhaving van normen door de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW).

De werkgever moet op grond van artikel 3 Arbowet een beleid voeren gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Dit beleid moet ook gericht zijn op het beperken van de psychosociale arbeidsbelasting (factoren in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen, waaronder discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk).

Om goed beleid te kunnen voeren moet men inzicht hebben in de risico's. In artikel 5 Arbowet de verplichting opgenomen voor een schriftelijke risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E). Op grond van de uitkomsten moet de werkgever een plan van aanpak op te stellen, waarin maatregelen worden beschreven om de risico's te voorkomen dan wel, indien voorkomen niet mogelijk is, zoveel mogelijk te beperken.

Goed beleid vereist verder voorlichting en onderricht. Artikel 8 Arbowet geeft de werkgever de verplichting daartoe. Daarnaast zal de werkgever ook preventieve maatregelen moeten treffen. Artikel 12 Arbowet verplicht zowel de werkgever als de werknemers (zo mogelijk via de OR/PVT) om samen te werken bij de uitvoering van het arbobeleid.

INSTELLING VAN ONDERNEMINGSRADEN

De RI&E en de eventuele inschakeling van de arbodienst en bedrijfshulpverleners moet daarbij aan de orde komen. De naleving ervan kan de OR zelf afdwingen via art 36 WOR. De Inspectie SZW speelt hierbij geen handhavende rol. De samenwerking tussen werkgever en werknemers wordt geacht een verantwoordelijkheid te zijn van de betrokken partijen en de overheid houdt hierbij gepaste afstand. Artikel 13 Arbowet schrijft voor dat de werkgever zich bij de naleving van zijn arboverplichtingen dient te laten bijstaan door deskundige werknemers (preventiemedewerkers). Deze preventiemedewerkers hebben onder nadere tot taak de OR/PVT te adviseren en genieten dezelfde rechtsbescherming als OR-leden (zie artikel 21 WOR). De OR heeft voor zowel de keus van de persoon van de preventiemedewerker als de invulling van de taken. Instemmingsrecht. .

De OR heeft **instemmingsrecht** bij alle regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuimbeleid. Het gaat bijvoorbeeld over:

- ziekteverzuimbeleid;
- keuze re-integratiebedrijf;
- beleid met betrekking tot seksuele intimidatie, agressie en geweld;
- inventarisatie en evaluatie van risico's (RI&E);
- plan van aanpak na de RI&E;
- het geven van voorlichting en onderricht;
- organisatie van bedrijfshulpverlening;
- de rol en het takenpakket van de preventiemedewerker alsmede wie daartoe benoemd wordt;
- bedrijfsmaatschappelijk werk;
- keuze en contract arbodienst en
- aanstellingskeuringen, indien aan de orde.

Indien de organisatie zich niet door een arbodienst wil laten ondersteunen maar door verschillende gecertificeerde arbodeskundigen, heeft de OR **overeenstemmingsrecht**. Dat betekent dat de regeling niet mag worden uitgevoerd als er geen overeenstemming wordt bereikt met de OR.

De OR heeft **recht op informatie** over de contacten van de organisatie met de Inspectie SZW. De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft zelf ook de plicht informatie te verstrekken aan de OR. Als de Inspectie SZW op bezoek is, kan de OR de inspectie vergezellen. De OR kan een gesprek voeren met de Inspectie SZW zonder aanwezigheid van derden. Daarnaast kan de OR de Inspectie SZW om een onderzoek vragen. De Inspectie SZW dient aan dat verzoek zo spoedig mogelijk gehoor te geven.

Als de Inspectie SZW de overheidswerkgever ontheffing verleent van de naleving van een voorschrift uit de Arbowet of de daarop gebaseerde regelgeving, kan de betreffende OR tegen een dergelijke beschikking administratief beroep instellen op basis van de algemene wet bestuursrecht (AWB).

De arbodienst (of een andere arbodeskundige) is verplicht afschriften van adviezen omtrent de arborisico's (dus ook over de RI&E) aan de OR te sturen. Daarnaast is het de taak van de arbodienst (of een andere arbodeskundige) de OR te adviseren. Dat betekent dat de OR zelfstandig de arbodienst (of een andere arbodeskundige) kan uitnodigen voor een vergadering van de OR (of VGWM-commissie). Op het thema arbeidsomstandigheden en de rol van de OR wordt later in hoofdstuk **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** uitgebreid ingegaan (zie blz:**Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**).

Wijzigingen Arbowet 2017

Maatregelen m.b.t. de bedrijfsgezondheidszorg

- Werknemers moeten de bedrijfsarts kunnen consulteren i.v.m. gezondheidskundige vragen naast de al bestaande consultatie bij verzuimbegeleiding.
- Medewerkers krijgen een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor gezondheidsvragen in relatie tot het werk. De werknemer heeft weet van de faciliteit, er zijn geen onnodige drempels wat betreft plaats en tijdstip van het consult en de werkgever wordt niet geïnformeerd over het consult, de aanleiding noch de uitkomsten van het consult op tot personen herleidbaar niveau.
- De bedrijfsarts krijgt de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf te bezoeken.
- De werknemer krijgt het recht op een second opinion (het raadplegen van een tweede bedrijfsarts) bij de ziekteverzuimbegeleiding, het PAGO, de aanstellingskeuring en de gezondheidskundige consultatie.
- De bedrijfsarts moet beschikken over een adequate klachtenregeling.
- Alle arbodienstverleners (dus niet alleen de bedrijfsarts) werken nauw samen met, en adviseren aan de preventiemedewerker, de OR en/of de PVT (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) van de werkgever;
- Alle taken die een werkgever moet afnemen van een bedrijfsarts/arbodienst moeten contractueel worden vastgelegd.
- De bedrijfsarts kan zélf ook een boete krijgen als hij/zij zich niet houdt aan het mogelijk maken van de second opinion en hij/zij niet beschikt over een klachtenregeling. Bedrijfsartsen en andere arbodienstverleners kunnen tevens een boete krijgen indien men niet adviseert aan en samenwerkt met de preventiemedewerker en de OR/PVT en men het advies van de arbodienstverlener m.b.t. het toetsen van de RI&E niet doorzendt aan de OR/PVT.

Met betrekking tot de preventiemedewerker:

- De werkgever heeft de instemming nodig van de OR/PVT bij zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie.
- De preventiemedewerker krijgt ook als taak om te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en de andere arbodienstverleners.

De voorgestelde wijzigingen van de Arbowet moeten de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroten en de positie van de bedrijfsarts versterken. Concreet gaat het dus om:

- OR krijgt instemmingsrecht op de keuze voor de preventiemedewerker en zijn plek in de organisatie.
- Versterking van de positie van de preventiemedewerker en de samenwerking met arbodienstverleners.
- Bedrijfsarts krijgt wettelijk de ruimte voor overleg met de OR.
- De adviserende rol van de bedrijfsarts wordt concreter.
- Elke werknemer moet bij de bedrijfsarts terechtkunnen voor consultatie.
- Er komen minimumeisen voor het basiscontract met een arbodienst wat ten goede moet komen aan de kwaliteit van de arbodienstverlening.
- De Inspectie SZW krijgt meer mogelijkheden voor handhaving en toezicht.

INSTELLING VAN ONDERNEMINGSRADEN

Arbowet over de Preventiemedewerker

Arbeidsomstandighedenwet artikel 13: Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming:

- De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers.
- Voor zover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.
- Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.
- De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.
- De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.
- De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.
- Een afschrift van een advies als bedoeld in het zevende lid, onderdeel b, wordt aan de werkgever gezonden
- In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het vierde en tiende lid.
- In afwijking van het eerste tot en met het derde lid, kunnen bij werkgevers met niet meer dan 25 werknemers de taken in het kader van de bijstand ook worden verricht door de werkgever zelf, indien deze natuurlijk persoon is, of door de directeur indien de werkgever rechtspersoon is, indien deze personen beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.
- Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:
- het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5;
- het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid; de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.

2.2.2. ARBEIDSTIJDENWET EN -BESLUIT (ATW EN ATB)

De wettelijke regels voor werk- en rusttijden staan beschreven in de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB).

Wettelijke normen

- **arbeidstijden:** maximaal 12 uur per dienst en 60 uur per week. In een periode van 4 weken gemiddeld maximaal 55 uur per week en per 16 weken gemiddeld 48 uur;
- **rusttijden:** 11 uur per 24 uur, één keer per week in te korten tot 8 uur. Wekelijkse rusttijd is 36 uur per 7 etmalen, hetzij 72 uur per 14 etmalen, waarbij een wekelijkse

INSTELLING VAN ONDERNEMINGSRADEN

rusttijd minimaal 32 uur is. Dit geldt niet als één of meer van die diensten een nachtdienst is (zie verder).

- **pauze:** een half uur is verplicht bij diensten van 5,5 uur en drie kwartier bij diensten van meer dan 10 uur.