

Inhoudsopgave

3. Wet op de Ondernemingsraden: rechten van OR en PVT.....	2
3.1 Instemmingsrecht (WOR, art. 27).....	3
3.1.1 Procedure bij instemmingsrecht	3
3.2 Adviesrecht (WOR, art. 25)	4
3.1.2 Procedure bij adviesrecht	5
3.3 Initiatiefrecht (WOR, art. 23).....	5
3.4 Informatierecht (WOR, art. 31, 24.1, 25.3, 27.2 en 30.3).....	6
3.5 Recht op faciliteiten (WOR, art. 17, 18 en 22).....	6
3.6 Overeenstemmingsrecht (Arbowet, art. 14)	7
Bijlagen.....	8
B3.1 Overzicht van alle rechten van de OR en PVT.....	8
B3.2 Verschillen rechten OR en PVT.....	9

3. Wet op de Ondernemingsraden: rechten van OR en PVT

De rechten van de OR staan in de [Wet op de ondernemingsraden](#) (WOR). De WOR geeft u als OR / PVT'er het recht om mee te beslissen en mee te denken over bijvoorbeeld een nieuwe werkplekinrichting, de overstap naar een andere arbodienst of de aanpak van intimidatie, agressie en geweld. U kunt ook zelf met voorstellen komen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Sterke rechten: advies- en instemmingsrecht

De advies- en instemmingsrechten zijn de sterkste rechten van de OR. Er zitten duidelijke procedures en beroepsmogelijkheden (zie 3.1) aan vast, waardoor u als OR / PVT mag meedenken en meebeslissen. De andere rechten: initiatiefrecht (zie 3.3), informatierecht (zie 3.4) en recht op faciliteiten (zie 3.5) staan in dienst van dat advies- en instemmingsrecht. Zij zorgen ervoor dat u uw advies- en instemmingsrecht (zie 3.2 en 3.1) goed kunt gebruiken.

Nog een sterk recht: overeenstemmingsrecht

Met betrekking tot de arbodienstverlening is ook het overeenstemmingsrecht (zie 3.6) een sterk recht van de OR dat in de Arbowet is vastgelegd.

De arborechten van de personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Op arbogebied heeft de PVT vrijwel dezelfde rechten als de OR. In ondernemingen waar 10 tot 50 mensen werken is geen OR, maar kan de werkgever wel een PVT in het leven roepen. Dat is zelfs verplicht zodra meer dan de helft van het personeel zegt behoefte te hebben aan een PVT.

Overzicht van de rechten

Wilt u snel een overzicht van de rechten van de OR / PVT op het gebied van arbo?

- Bijlage 1 bevat de rechten van de OR / PVT en arbo in schema;
- Bijlage 2 bevat de verschillen tussen de rechten van de OR en de PVT in schema.

3.1 Instemmingsrecht (WOR, art. 27)

Dankzij het instemmingsrecht hebt u als OR / PVT invloed op bijvoorbeeld de invoering van de preventiemedewerker (zie 8), de opzet van een anti-agressiebeleid en de uitvoering van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) (zie 5) en het plan van aanpak (zie 6). Het instemmingsrecht is voor u een sterk middel met duidelijke procedures en beroepsmogelijkheden. Deze procedures (zie 3.1) helpen u om in goede samenwerking en overleg met uw werkgever tot een nieuwe arboregeling of aanpassing van het arbo- of ziekteverzuimbeleid te komen.

Op welke arbozaken kunt u met het instemmingsrecht invloed uitoefenen?

Met het instemmingsrecht hebt u invloed op alle regelingen die te maken hebben met het sociaal beleid en/of personeelsbeleid van uw organisatie. Belangrijke voorbeelden daarvan zijn:

- de uitvoering van de RI&E (zie 5);
- het opstellen van het plan van aanpak (zie 6);
- de invoering van een (aangepaste) ziekteverzuimprocedure;
- de organisatie van de interne arbozorg, waaronder de invulling van de rol van preventiemedewerker (zie 8);
- de inschakeling van deskundige bijstand, bijvoorbeeld de keuze voor een arbodienstverlener of het contract met de arbodienst of een arbodeskundige (zie 7.5 en 7.6);
- de organisatie van de bedrijfshulpverlening (zie [Arbocatalogus](#));
- het opstellen of aanpassen van een beleid om psychosociale arbeidsbelasting (zie 1.2) te voorkomen;
- de uitvoering van een werkdrukbeleid (zie [Arbocatalogus](#)).

Tip

Doorloop de lijst van arbozaken die onder het instemmingsrecht vallen en bedenk wat er de komende tijd kan gaan spelen. Vraag informatie op en ga in gesprek met de preventiemedewerker, arbodeskundige en achterban.

3.1.1 Procedure bij instemmingsrecht

Als uw werkgever een arboregeling wil invoeren, intrekken of wijzigen heeft hij toestemming nodig van de OR / PVT. Hij stuurt daarvoor een schriftelijk instemmingsvoorstel naar de OR / PVT. Dit voorstel moet goed onderbouwd zijn en er moet in staan welke gevolgen het besluit waarschijnlijk zal hebben voor de medewerkers. Vervolgens bespreekt uw werkgever het voorstel samen met u in een overlegvergadering, zodat u vragen kunt stellen en eventueel ideeën kunt aandragen om het te verbeteren. Staat er veel op het spel, dan is het verstandig dat u ook uw achterban raadpleegt (zie 4.1). En wees u ervan bewust dat u niet alles zelf hoeft te doen. U kunt ook gebruikmaken van deskundigen (zie 7).

Welke invloed hebt u op het besluit?

Na het overleg laat u uw werkgever zo snel mogelijk en schriftelijk weten of u instemt met het voorstel. U kunt het voorgenomen besluit goedkeuren, afkeuren of suggesties doen om het aan te passen. Vervolgens zal uw werkgever u zo snel mogelijk laten weten welk besluit hij heeft genomen en per wanneer hij dat besluit zal uitvoeren. Bent u het met elkaar eens, dan kan het besluit zonder veel problemen worden uitgevoerd. Maar als uw werkgever tegen de zin van de OR / PVT in zijn besluit toch uitvoert, kunt u binnen een maand de nietigheid van dat besluit inroepen. U moet uw werkgever dan schriftelijk laten weten dat u een beroep doet op de nietigheid.

Als u het niet met elkaar eens bent

Stel dat uw werkgever het besluit toch wil uitvoeren, zonder toestemming van de OR / PVT en het lukt niet om er samen uit te komen. Dan is het belangrijk dat u binnen een maand een beroep doet op de nietigheid van het besluit. 'Nietig' betekent dat het besluit geen rechtsgevolgen heeft en dat u als OR / PVT er niet aan gebonden bent. Maar dit geldt alleen als u uw werkgever schriftelijk laat weten dat u een beroep op de nietigheid doet.

Voor informatie, advies en bemiddeling kunt u terecht bij de bedrijfscommissie. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers van alle Nederlandse sectoren. Zie www.bedrijfscommissie.nl voor meer informatie en contactgegevens.

Komt u er ook na bemiddeling van de bedrijfscommissie niet uit, dan kunnen zowel de OR / PVT als de werkgever naar de kantonrechter stappen. Schakel hiervoor een juridisch adviseur of advocaat in. Meer informatie vindt u op rechtspraak.nl. De kantonrechter beoordeelt vervolgens of het besluit redelijk is en de bedrijfsbelangen dient.

3.2 Adviesrecht (WOR, art. 25)

Het adviesrecht heeft te maken met financiële en organisatorische besluiten, zoals een verhuizing, veranderingen in de organisatie, een aanpassing van werkzaamheden en belangrijke investeringen. U hebt als OR / PVT het recht om hierover advies uit te brengen. Het adviesrecht is voor u een sterk middel met duidelijke procedures en beroepsmogelijkheden (zie 3.1.2). De procedures helpen u om in goede samenwerking en overleg met uw werkgever investeringen te doen en veranderingen in de organisatie door te voeren.

Op welke arbozaken kunt u met het adviesrecht invloed uitoefenen?

Bij een verhuizing en bij veranderingen in de organisatie is aandacht voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van medewerkers van belang. Dit is het moment om gebruik te maken van uw adviesrecht.

Bij een ver- of nieuwbouwproject kunt u bijvoorbeeld kijken hoe er voor een aangenaam klimaat en een gezonde en prettige inrichting van de werkplekken gezorgd kan worden. Maar u kunt bij de aanschaf van een nieuw automatiseringssysteem ook advies uitbrengen over de gebruiksvriendelijkheid, leesbaarheid en KANS-bestendigheid. Is er een organisatieverandering? Denk dan aan vragen als: worden taken niet te belastend of te eenzijdig? Is er aandacht voor werkdruk?

Wanneer u hier vooraf over nadent en advies uitbrengt, kunt u de arbeidsomstandigheden voor alle medewerkers verbeteren. Veranderingen en vernieuwingen zijn dus dé momenten om arbeidsrisico's bij de bron aan te pakken (zie 1.1) en van uw adviesrecht gebruik te maken.

Tip

Een adviesaanvraag is een kans om de arbeidsomstandigheden onder de loep te nemen. Benut de RI&E als toetsmiddel. Maak gebruik van de Arbocatalogus en van de mogelijkheid om plannen te laten toetsen door een arbodeskundige. Vraag ook input van de achterban. Daar komen vaak goede ideeën uit voort. Zonde om die niet te benutten!

3.1.2 Procedure bij adviesrecht

Wanneer uw werkgever een besluit wil nemen waarvoor hij het advies van de OR / PVT moet inwinnen, moet hij het besluitvoornemen schriftelijk en tijdig aan u voorleggen. Tijdig wil zeggen dat u als OR / PVT nog een 'wezenlijke invloed' kunt hebben op het uiteindelijke besluit. Het moet dus niet zo zijn dat de offertes al getekend zijn.

Wat is de inhoud van een adviesaanvraag?

In de adviesaanvraag moet staan welke gevolgen het besluit waarschijnlijk zal hebben voor de medewerkers en welke maatregelen uw werkgever van plan is daarvoor te nemen. Vervolgens bespreekt uw werkgever de aanvraag samen met u in een overlegvergadering, zodat u vragen kunt stellen en eventueel ideeën kunt aandragen om het voorstel te verbeteren. Staat er veel op het spel, dan is het verstandig dat u ook uw achterban raadpleegt (zie 4.1). En wees u ervan bewust dat u niet alles zelf hoeft te doen. U kunt ook gebruikmaken van deskundigen (zie 7).

Wat gebeurt er met het advies van de OR / PVT?

Nadat u uw advies hebt uitgebracht (liefst schriftelijk), zal uw werkgever u zo snel mogelijk laten weten wat hij besloten heeft. Dat moet hij schriftelijk doen en 'met argumenten omkleed'. Bent u het met elkaar eens, dan kan het besluit worden uitgevoerd. Is dat niet het geval, dan kunt u als OR / PVT uw werkgever verplichten de uitvoering van het besluit een maand op te schorten. Komt u er samen niet uit, dan kunt u een beroepsprocedure beginnen. Voor het adviesrecht loopt zo'n procedure via de Ondernemingskamer. Om de beroepsprocedure te starten, dient u een verzoekschrift in bij de kamer. Zorg er wel voor dat u een advocaat in de arm neemt of in ieder geval juridisch advies inwint. Zie www.rechtspraak.nl voor informatie en contactgegevens van de [ondernemingskamer](http://www.ondernemingskamer.nl).

3.3 Initiatiefrecht (WOR, art. 23)

Alleen voor de OR

Dankzij het initiatiefrecht mag de OR zelf het initiatief nemen om voorstellen voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij de directie op tafel te leggen. Denk dan aan de aanpak van pestgedrag, het bekend maken van het arbeidsomstandighedensprekkuur of de invulling van de taak van de preventiemedewerker (zie 8). Uw werkgever moet schriftelijk op het voorstel reageren en het met u bespreken in de overlegvergadering. Op deze manier kunt u samen met uw werkgever kijken naar de mogelijkheden voor een goede en kansrijke aanpak.

Hoe zorgt u ervoor dat uw initiatief kans van slagen heeft?

Verzamel vooraf zoveel mogelijk informatie over het initiatief. Wat is het probleem? Is er eerder een analyse gedaan? Staat er bijvoorbeeld iets in de RI&E over dit onderwerp? En kunt u conclusies trekken uit de ziekteverzuimcijfers? Ga vooral ook in gesprek met betrokken medewerkers.

Om ervoor te zorgen dat een initiatief goed landt, is het zinvol dat u uw ideeën eerst in de week legt. Zoek antwoord op vragen als:

- Staat de werkgever open voor initiatieven?
- Hoe kijken de preventiemedewerker en het middenkader er tegenaan?
- Wat zijn de ideeën van de achterban?

Een goede aanpak blijkt vaak van doorslaggevend belang voor het slagen van een initiatief van een OR. Het zorgt bovendien voor een goede profilering op de werkvloer.

Maak gebruik van voorbeelden

De kans is groot dat anderen u zijn voorgegaan in uw idee of aanpak. Steek daarom uw licht eens op bij een andere OR. Ieder probleem en aanpak staat op zich, maar bij anderen kunt u wel navragen hoe zij problemen duidelijk hebben gemaakt. Kijk ook naar de praktische tools, voorbeelden en oplossingen in de [Toolbox](#) of in de [Arbocatalogus](#) voor de uitzendbranche.

3.4 Informatierecht (WOR, art. 31, 24.1, 25.3, 27.2 en 30.3)

Zonder voldoende en juiste informatie kan de OR / PVT niet goed functioneren. Daarom regelt het informatierecht dat uw werkgever u van alle informatie voorziet die u nodig hebt om uw OR /PVT-werk goed te kunnen doen. Dankzij het informatierecht kunt u een paar keer per jaar informatie over arbozaken opvragen en evalueren.

Welke arbo-informatie kunt u opvragen?

Voorbeelden van arbo-informatie die u als OR / PVT kunt opvragen, zijn:

- de voorlichting en onderricht op het gebied van arbeidsomstandigheden (zie 1.3);
- een cijfermatig overzicht van ongevallen en ziekteverzuim binnen de onderneming, bij voorkeur voorzien van een analyse;
- het overzicht van maatregelen naar aanleiding van ongevallen, gemelde gevaren en beroepsziekten;
- eventuele rapportages van de Arbeidsinspectie (zie 1.4);
- de rol van de preventiemedewerker (zie 8);
- het functioneren van de arbodienstverlening (zie 7);
- de organisatie van de [bedrijfshulpverlening](#);
- andere arbogerelateerde informatie.

Tip

Neem de lijst met arbo-informatie door en spreek met uw werkgever af dat u deze informatie (regelmatig) ontvangt. Bestudeer de informatie en raadpleeg uw preventiemedewerker. Evalueer het arbobeleid ieder jaar met uw werkgever.

3.5 Recht op faciliteiten (WOR, art. 17, 18 en 22)

Bij het recht op faciliteiten moet u denken aan het recht op voorzieningen en tijd om uw OR / PVT-werk goed te kunnen doen. Bijvoorbeeld tijd voor vergaderingen, overleg en voorbereiding. Maar ook vergader- en kastruimte, gebruik van telefoon, computer en internet en administratieve ondersteuning. U hebt bovendien recht op scholing en het recht om deskundigheid in te schakelen (zie 7). En u mag eigen commissies instellen. Op arbogebied kunt u bijvoorbeeld een VGWM-commissie instellen.

Wat is een VGWM-commissie? (alleen voor OR)

Een VGWM-commissie houdt zich bezig met **Veiligheid**, **Gezondheid**, **Welzijn** (en eventueel **Milieu**). Vooral bij een groot bedrijf kan zo'n commissie de OR helpen om de werklust te verdelen en gebruik te maken van meer expertise en ervaring. De commissie is bij uitstek de gesprekspartner van de preventiemedewerker (zie 8). Minstens de helft van de leden van de VGW(M)-commissie moet uit OR-leden bestaan. De commissie heeft net als de OR recht op voorzieningen, vergadertijd en scholing om goed te kunnen functioneren.

3.6 Overeenstemmingsrecht (Arbowet, art. 14)

Het overeenstemmingsrecht heeft te maken met de maatwerkregeling van arbodienstverlening bij ondernemingen met meer dan 25 werknemers. De maatwerkregeling houdt in dat de werkgever niet kiest voor een contract met een arbodienst (zie 7.7), maar voor één of meerdere contracten met gecertificeerde arbodeskundigen (maatwerk, zie 7.1). Uw werkgever moet hierover overeenstemming bereiken met de OR / PVT. Lukt dat niet, dan gaat de maatwerkregeling niet door. Het bedrijf blijft dan aangesloten bij een gecertificeerde arbodienst of moet zelf een interne arbodienst invoeren of in stand houden.

Wat is het verschil tussen het overeenstemmingsrecht en het instemmingsrecht?

Het overeenstemmingsrecht weegt zwaarder dan het instemmingsrecht (zie 3.1). Bent u het bij het instemmingsrecht niet met elkaar eens, dan kunt u allebei in beroep gaan en een geschillenprocedure opstarten. Dit komt in de praktijk maar weinig voor. Wilt u toch een geschillenprocedure opstarten, zorg er dan voor dat u een advocaat in de arm neemt voor juridisch advies.

Maar bij het overeenstemmingsrecht geldt dat wanneer de OR / PVT of de werkgever 'nee' zegt, dan blijft het 'nee'! Er is geen beroep mogelijk. Beide partijen moeten het eens zijn. Het overeenstemmingsrecht geldt overigens niet als afspraken over een maatwerkregeling al sluitend in de CAO geregeld zijn. U zult dan de CAO moeten volgen.

Bijlagen

B3.1 Overzicht van alle rechten van de OR en PVT

	WOR-artikelen (voor OR en PVT)	Arbowet-artikelen (voor OR en PVT)
Adviesrecht	25, lid 1d: inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden. 25, lid 1e: reorganisaties. 25, lid 1h: belangrijke investeringen. 25, lid 1k: nieuwe technologieën.	
Informatierecht	31, lid 1: alle inlichtingen en gegevens die de OR / PVT voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. 24, lid 1: advies- of instemmingsplichtige besluiten van tevoren aankondigen.	24, lid 5: rapporten Arbeidsinspectie. 24, lid 7: mogelijkheid tot onderzoek door Arbeidsinspectie. 12, lid 2: werkgever wisselt actief informatie uit. 12, lid 4: vergezelschap Arbeidsinspectie. 14, lid 3: arbodienst/arbodeskundige stuurt zelf de OR / PVT afschrift van adviezen over de RI&E aan de werkgever.
Initiatiefrecht (alleen voor OR)	23, lid 3: voorstellen doen voor verbetering arbeidsomstandigheden, ten minste één keer in overlegvergadering bespreken.	
Instemmingsrecht	27, lid 1d: alle regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of re-integratiebeleid, tenzij de Arbeidsinspectie een eis heeft gesteld of de kwestie inhoudelijk in CAO geregeld is.	
Overeenstemmingsrecht		14, lid 9: overeenstemmingsrecht bij keuze maatwerkregeling arbodienstverlening.
Recht op deskundige bijstand	16: inhuren deskundige (werkgever vooraf op de hoogte stellen i.v.m. kosten).	13, lid 7b: preventiemedewerker adviseert aan en werkt nauw samen met OR / PVT.
Recht op faciliteiten	15, lid 2: instellen vaste VGW(M)-commissie. 18, lid 3: scholingsrecht OR / PVT- of commissieleden, 60 uur onderling beraad. 17, lid 2: recht om in werktijd te vergaderen.	
Recht op overleg	24, lid 1: bespreking algemene gang van zaken.	12, lid 2: overleg over (uitvoering van) arbobeleid.

B3.2 Verschillen rechten OR en PVT

OR	PVT
- In een onderneming met 50 of meer werknemers.	- In een onderneming met tussen de 10 en 50 werknemers.
- Verplichte instelling.	- Verplichte instelling als de meerderheid van de werknemers dit wil.
- Ten minste 5 leden.	- Ten minste 3 leden.
- Geen minimum aantal overlegmomenten met de werkgever vastgesteld.	- Minimaal 2 keer per jaar overleg met de werkgever.
- Adviesrecht over incidentele bedrijfseconomische, financiële en organisatorische veranderingen zoals opgesomd in artikel 25 lid 1 WOR. - Criterium van 25% van de werknemers geldt niet (zie PVT). - De werkgever moet het besluit 1 maand opschorten wanneer het afwijkt van het advies van de OR / PVT (en als de OR / PVT de werkgever niet ontslaat van deze opschortingsverplichting). - De OR / PVT kan bij de Ondernemingskamer beroep aantekenen tegen het besluit.	- Adviesrecht over alle voorgenomen besluiten die leiden tot verlies van arbeidsplaatsen of tot een belangrijke verandering van het werk of de arbeidsvoorwaarden van ten minste 25% van de werknemers. - De PVT kan geen beroep aantekenen tegen het besluit van de werkgever. - Er is geen verplichte opschortingstermijn als de werkgever het advies van de PVT niet overneemt.
- Instemmingsrecht: vaststelling, wijziging of intrekking van een aantal regelingen zoals omschreven in artikel 27 lid 1 van de WOR.	- Instemmingsrecht: vaststelling, wijziging of intrekking van een: <ul style="list-style-type: none"> - werktijdenregeling; - arbeidsomstandighedenregeling; - ziekteverzuimregeling.
- Initiatiefrecht: het recht om voorstellen bij de werkgever in te dienen waarop hij verplicht is schriftelijk te reageren zoals omschreven in artikel 23 lid 2 en 3 van de WOR.	- Initiatiefrecht: ontbreekt.
- Informatierecht: mag alle informatie die voor vervulling van de taak van de OR / PVT redelijkerwijs noodzakelijk is opvragen. - De taak van de OR / PVT omvat alle advies- en instemmingsplichtige onderwerpen zoals beschreven in artikel 25 en art. 27 van de WOR , plus de speciale aandachtsgebieden die omschreven zijn in artikel 28 van de WOR . - De werkgever is verplicht tijdig informatie te geven over instemmingsplichtige of adviesplichtige besluiten die hij voorbereidt (artikel 24 lid 1 WOR). - De werkgever moet de informatie schriftelijk geven als de OR dat verlangt.	- Informatierecht: mag alle informatie die voor vervulling van de taak van de PVT redelijkerwijs noodzakelijk is opvragen. - De taak van de PVT is beperkt tot de advies- en instemmingsplichtige onderwerpen die omschreven zijn in artikel 25 en 27 van de WOR . - De werkgever is niet verplicht informatie te geven over instemmingsplichtige of adviesplichtige besluiten die hij in voorbereiding heeft. - De werkgever is niet verplicht de informatie schriftelijk te geven.
- Recht op faciliteiten: de OR / PVT mag volgens de wet minimaal 60 uur per jaar besteden aan de vervulling van zijn taak. - De OR / PVT kan gebruikmaken van de GBIO-subsidie voor scholingscursussen. - De OR / PVT heeft het recht om commissies in te stellen en deskundigen te raadplegen en stelt de werkgever daarvan op de hoogte (de werkgever heeft recht van bezwaar).	- Recht op faciliteiten: de PVT heeft geen wettelijk geregeld minimum aantal uren voor vervulling van zijn taak. - De PVT kan geen gebruik maken van de GBIO-subsidie voor scholingscursussen, maar kan hier wel terecht voor informatie en erkende opleidingsbureaus. - De PVT kan alleen commissies instellen en deskundigen raadplegen met toestemming van de werkgever.

Bron: ORnet.nl