

Maatwerk medezeggenschap per onderneming

De ondernemingsovereenkomst

Ondernemer en or kunnen afspraken vastleggen op grond van art.32-2 WOR (zie kader). Het vastleggen van zulke afspraken noemen we een ondernemingsovereenkomst. Hoe werkt dit?

Op grond van art. 36 WOR kan nakoming van deze afspraken bij de rechter worden gevorderd. De ondernemingsovereenkomst mag ook bovenwettelijke instemmingsrechten bevatten. En gelijkgesteld worden met een sociaal plan zoals uit recente jurisprudentie blijkt (zie noten). De ondernemingsovereenkomst biedt dus mogelijkheden voor maatwerk van de medezeggenschap.

Toepassing WOR

Welke afspraken kunnen volgens art. 32-2 WOR worden gemaakt? Allereerst afspraken over de toepassing van het door de WOR bepaalde.

De WOR is een raamregeling die moet kunnen werken voor zoveel mogelijk ondernemingen en organisaties. Daarom zijn veel bepalingen nogal algemeen geformuleerd. Neem art. 25, waar het woord "belangrijk" elf keer voorkomt in de opsomming van adviesplichtige zaken. Maar wat voor een MKB-bedrijf belangrijk is, hoeft dat voor een multinational niet te zijn. Ondernemer en or zouden dus *interpretatie-afspraken* kunnen maken, die recht doen aan de omstandigheden en wensen van de onderneming.

Verder bepaalt de WOR, dat *procedure-afspraken* nodig zijn over zaken als:

- vergaderingen en voorzieningen (art.22-1 en 23a)
- onderling beraad (art 18-1)
- scholing en vorming (art.18-2)
- raadplegen van deskundigen (art 16 en 18-1)

Daar kan ook een budget voor worden afgesproken (art.22-4).

Bovenwettelijke (extra) bevoegdheden

Het adviesrecht kan meer zaken omvatten dan de limitatieve opsomming uit art. 25. De or kan ook overeenkomsten adviesrecht te hebben in bijvoorbeeld:

- buitenland-aangelegenheden
- benoemingen commissaris
- integratie-zaken na een fusie
- bepaalde concernaangelegenheden

Als de overeenkomst de or geeft recht op bovenwettelijk advies, dan is het beroepsrecht bij de Ondernemingskamer overeenkomstig van toepassing.

Ook het restrictieve instemmingsrecht van art.27 kan opengebroken worden door extra arbeidsvoorwaardelijke bevoegdheden af te spreken. Dit artikel

geeft een limitatieve (beperkende) opsomming van aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Primaire arbeidsvoorwaarden zijn hier uitgezonderd, want deze vallen onder de vakorganisaties. Art 27 lid 3 stelt nog eens dat instemming niet vereist is als de bedoelde kwestie al inhoudelijk is geregeld in een cao of regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

Toenemende betrokkenheid

In de praktijk groeit de betrokkenheid van de or bij het tot stand komen of wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Formeel gezien wanneer de cao taken toebedeelt aan de or. Maar ook als dat niet het geval is, fungeert de or als gesprekspartner, zeker voor onderneming zonder cao. Die rol kan met hulp van een ondernemingsovereenkomst ook een formeel karakter krijgen, ook al was dat niet de bedoeling van de wetgever met de WOR. Dit blijkt

Art. 32 lid 2 WOR

'Bij schriftelijke overeenkomst tussen de ondernemer en de or kunnen aan de or meer bevoegdheden dan de in deze wet genoemde worden toegekend en kunnen aanvullende voorschriften over de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden gegeven. De ondernemer zendt een afschrift van de overeenkomst aan de bedrijfscommissie.'

opnieuw bij recente uitspraken.

Recente jurisprudentie or en arbeidsvoorwaarden

BAM kent de gewoonte dat arbeidsvoorwaardenregelingen ter instemming aan de cor worden voorgelegd, ook die buiten de opsomming van art.27 vallen. De kantonrechter te Utrecht* overweegt hierbij dat de rechtsfiguur van de ondernemingsovereenkomst is geïntroduceerd, uit de behoefte aan maatwerk en een flexibele invulling van de medezeggenschap. Hierin kunnen afspraken worden vastgelegd die buiten het instemmingsrecht vallen. Het instemmingsrecht van art.27 is het *wettelijk minimum*.

Bij Ardent zijn in het Sociaal Plan arbeidsvoorwaardelijke afspraken gemaakt met onder meer de or. De Voorzieningenrechter te Haarlem** oordeelt in deze zaak, dat ook de or

nakoming hiervan mag vorderen. Dit omdat het Sociaal Plan gelijkgesteld kan worden met een ondernemingsovereenkomst (art. 32 WOR), zowel wat betreft de wijze van totstandkoming als wat betreft de inhoud.

Bij deze groeiende betrokkenheid van or's past wel deze kanttekening: afspraken met de or werken, anders die met een vakbond, niet automatisch door in de individuele arbeidsovereenkomsten. De werkgever heeft daarna ook nog de individuele instemming van de werknemers nodig.

Duur van de ondernemingsovereenkomst

De wet zwijgt over de duur van een ondernemingsovereenkomst. Uitgangspunt is dat deze overeenkomst geldt voor onbepaalde tijd, tenzij anders overeengekomen. Als er geen opzegmogelijkheid is, is eenzijdige op-

zegging door de ondernemer alleen mogelijk na overleg met de or, én wanneer de or zich onredelijk opstelt tegenover redelijke voorstellen van de ondernemer (volgens het Hof Den Haag***). Dit pleit ervoor ook de beëindiging in de overeenkomst te regelen.

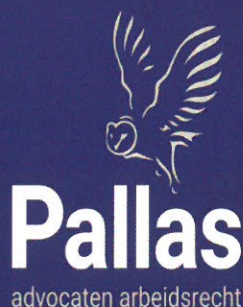
Ondernemer en or kunnen ook voor de ondernemingsovereenkomst een bepaalde periode afspreken. Bijvoorbeeld passend bij de zittingstermijn van de or. Een nieuwe or krijgt dan de gelegenheid zich opnieuw over de afspraken te bezinnen. **L**

*Kantonrechter Rechtbank Midden-Nederland 28-10-2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4722

** Voorzieningenrechter Kantonrechter Rechtbank Noord-Holland 22-09-2020, ECLI:NL:RB-NHO:2020:10651

***Gerechtshof Den Haag 03-11-2006, ECLI:NL:GHSGR:2006:AZ4149

ADVERTENTIE



Uw specialist voor Ondernemingsraden

www.pallas.nl

Alain Camonier - 06 15 95 46 15
alain.camonier@pallas.nl

Julien Blok - 06 15 12 01 89
julien.blok@pallas.nl