



MAXIMALE INVLOED OP ARBEIDSVOORWAARDEN

OR Start d.d. 12 januari 2023

DOMMERHOLT ADVOCATEN

1

Maximale invloed op arbeidsvoorwaarden



Priscilla Trip
Advocaat & partner

DOMMERHOLT ADVOCATEN

2

Medezeggenschap: Nut en noodzaak

- Invloed gang van zaken in de onderneming (advies/instemming);
- Informatie-uitwisseling;
- Wederkerigheid;
- Belang werkgever én belang werknemers;
- Belang voltallige achterban, geen belang individuen;

DOMMERHOLT ADVOCATEN

3

Medezeggenschap: Bevoegdheden OR

- Overleg-en initiatief recht (artikel 23 en 24 WOR);
- Adviesrecht (artikel 25 WOR);
- Instemmingsrecht (artikel 27 WOR);
- Zorgplicht (artikel 28 WOR);
- Informatierecht (artikel 31-31f WOR).

DOMMERHOLT ADVOCATEN

4

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Wat is een arbeidsvoorwaarde?

- Tussen werkgever en werknemer overeengekomen voorwaarden die van toepassing zijn op arbeidsovereenkomst.
- Individueel vs. collectief (CAO).

DOMMERHOLT ADVOCATEN

5

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Wat is een arbeidsvoorwaarde?

- Primair: Belangrijkste voorwaarden met vaak minimum wettelijke eisen (bijv. loon, arbeidsduur, vakantiegeld)
- Secundair: Aanvullende afspraken, zeer diverse (bijv. pensioen, opleidingsmogelijkheden, toeslagen en uitkeringen)
- Tertiair: Lastiger in geld uit te drukken, vaak ter bevorderen welzijn (bijv. flexibele tijden, regelingen onbetaald verlof, fitnessfaciliteiten)

DOMMERHOLT ADVOCATEN

6

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Hoe kun je als OR invloed uitoefenen?

- Via overlegvergadering (artikel 24 WOR) i.c.m. informatierecht (artikel 31-31f WOR);
- Via instemmingsrecht (artikel 27 WOR);
- Via zorgplicht (artikel 28 WOR);
- Check ook evt. aanvullende verplichtingen in CAO;



7

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Artikel 24 WOR (Overlegrecht)

- Tenminste twee maal per jaar algemene gang van zaken bespreken;
- Mededeling besluiten in voorbereiding ex art. 25 of 27 WOR;
- Afspreken wanneer en op welke wijze OR betrekken;
- OR kan zelf via initiatiefrecht (artikel 23 WOR) ook onderwerpen op agenda zetten;



8

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Artikel 31-31f WOR (Informatierecht)

- Actief informatierecht;
- Recht op informatie tbv vervulling taak;
- Zelf actief om deze informatie vragen;
- Concreet aangeven waarvoor informatie nodig is;



9

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Artikel 31-31f WOR (Informatierecht)

- Passief informatierecht;
- Informatie over financieel-economische positie;
- Informatie over gevoerde sociale beleid;
- Geldt ook in het kader van advies- en instemmingsplichtige aangelegenheden (art. 24 WOR);
- Verplichting vanuit ondernemer;



10

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Artikel 31-31f WOR (Informatierecht)

- Financieel-economische informatie (art. 31a WOR);
- Sociale informatie (art. 31b WOR);
- Adviesopdracht over sociaal beleid (art. 31c WOR);
- Informatie over beloningsverhoudingen (meer dan 100 wns) (art. 31d WOR);
- Informatie over uitvoeringsovereenkomsten pensioenen (art. 31f WOR);



11

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Instemmingsrecht (artikel 27 WOR)

- Ten aanzien van bepaalde voorgenoemen besluiten;
- Limitatieve opsomming;
- Regelingen op het gebied van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, primair dus niet en check ook CAO;
- Tenminste één keer overleg, daarna z.s.m. instemming (redelijke termijn);



12

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Instemmingsrecht (artikel 27 WOR)

- Typen reacties ondernemer na onthouden instemming:
 - Afzien;
 - Aanpassen;
 - Vervangende toestemming vragen kantonrechter. Kantonrechter toetst 1) redelijkheid weigering OR en vervolgens 2) zwaarwegende bedrijfsbelangen;



13

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Instemmingsrecht (artikel 27 WOR)

- Ontbreken instemming en toch besluit, nietig besluit, binnen één maand in te roepen;
- Instemming OR bindt individuele werknemers niet, kan wel mee wegen in belangenafweging;



14

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Wijziging arbeidsvoorwaarden: Hoe dan?

- Bij voorkeur individueel;
- Geen individuele overeenstemming: Eenzijdig wijzigingsbeding?
- OR afvragen: Gaat het om een arbeidsvoorwaarde waarop OR invloed heeft?



15

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Wijziging arbeidsvoorwaarden: Hoe dan?

- Bij voorkeur individueel wijziging overeen komen;
- Geen individuele overeenstemming: Eenzijdig wijzigingsbeding?
- OR afvragen: Gaat het om een arbeidsvoorwaarde waarop OR invloed heeft?



16

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Wijziging arbeidsvoorwaarden: Hoe dan?

Verhouding OR en vakbond

- Belangenbehartiging: Primair bij vakbond, juist ook bij primaire arbeidsvoorwaarden (vgl. ook artikel 27 lid 3 WOR)
- Reorganisatie/sociaal plan: OR adviesrecht t.a.v. reorganisatie, niet als partner betrokken?



17

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Wijziging arbeidsvoorwaarden: Hoe dan?

Als geen eenzijdig wijzigingsbeding, dan drietrapsraket, zowel bij individuele als collectieve wijzigingen:

- Sprake van gewijzigde omstandigheden op het werk?
- Sprake van een redelijk voorstel?
- Kan aanvaarding voorstel in redelijkheid van werknemer worden gevergd?



18

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Wijziging arbeidsvoorwaarden: Hoe dan?

OR betrekken bij voorgenomen wijziging:

- Mee denken over wel of geen arbeidsvoorwaarde;
- Motivering wijziging voldoende?
- Mee denken over overgangsregeling.



19

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Zorgplicht (artikel 28 WOR)

OR heeft een stimulerende rol als het gaat om:

- Arbeidsvoorwaarden;
- Arbeidsomstandigheden en arbeidstijden;
- Werkoverleg en interne delegatie;
- Gelijke behandeling mannen/vrouwen;
- Non-discriminatie;
- Inschakeling gehandicapten;
- Inschakeling minderheden;
- Bedrijfsmilieuzorg;
- AVG.



20

Medezeggenschap: Invloed op arbeidsvoorwaarden

Inschakelen deskundige door OR (artikel 16 en 22 WOR)

- Kosten die redelijkerwijs nodig zijn, zijn voor rekening ondernemer;
- Vooraf ondernemer informeren over kosten inschakelen deskundige. Niet gedaan, dan niet vergoeden. Wel gedaan en ondernemer bezwaar, dan naar kantonrechter;
- Bij ingewikkelde vraagstukken, vraag advies!



21

VRAGEN EN/OF SAMEN SPARREN?



PRISCILLA TRIP
Advocaat & partner

E: p.trip@dommerholt.nl
T: 06 25 05 14 22



22

EEN KLEIN PLEIDOOI VOOR DANKBAARHEID....

• DANKJEWEL



23