

# Medezeggenschap

DOOR MR. MINKE M. KROON

---

## Inleiding

Een ondernemer, de Stichting Bieb, bestaande uit 4 bibliotheken met ongeveer 70 werknemers, was voor een groot deel afhankelijk van subsidies. Als de Stichting te horen krijgt dat de toegekende subsidies drastisch zullen verminderen, ziet zij zich om financiële redenen genoodzaakt om - op korte termijn - ingrijpende maatregelen te treffen. Dit heeft onder andere tot gevolg dat een groep bibliothecarissen hun baan zal verliezen. Kort nadat de financiële problemen bekend waren geworden, heeft de Stichting de situatie aan de ondernemingsraad kenbaar gemaakt en heeft zij een uitgewerkt conceptplan met tijdlijn aan de ondernemingsraad gezonden, waaruit blijkt dat uiterlijk op 1 september een advies moet zijn gegeven. Pas op 14 juli doet de Stichting een formeel verzoek om advies aan de ondernemingsraad, waarbij nogmaals wordt aangegeven dat het advies er uiterlijk 1 september zou moeten zijn.<sup>1</sup> Vervolgens vindt er een aantal overlegvergaderingen plaats en op 31 augustus geeft de ondernemingsraad een voorlopig advies. Op 1 september laat de Stichting al schriftelijk weten het voorgenomen reorganisatieplan te zullen uitvoeren. Daarbij speelt met name een rol dat snel moet worden ingegrepen om de gezondheid van de organisatie te kunnen waarborgen. De ondernemingsraad vindt dat de Stichting had moeten wachten op een definitief advies en stapt naar de rechter (bij zaken met betrekking tot adviesrecht de Ondernemingskamer). Dit voorbeeld illustreert een van de vele problemen die zich voor kunnen doen in het kader van medezeggenschap.

In dit artikel worden niet alleen de belangrijkste formele en praktische problemen bij het regelen van medezeggenschap besproken, maar wordt ook een aantal praktische handreikingen en aanbevelingen gegeven voor het regelen van en het werken met medezeggenschap binnen de onderneming.

## Formaliteiten en procedures WOR

De procedurele en formele aspecten van de medezeggenschap worden geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). In de WOR is bepaald dat ondernemingen met meer dan 50 werknemers verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen. Ingeleend personeel telt daarbij slechts mee indien het langer dan 24 maanden feitelijk werk heeft verricht dat bijdraagt aan de ondernemingsactiviteiten (een schoonmaakbedrijf dat schoonmakers van een uitzendbureau inleent). Ook uitgeleend personeel met een arbeidsovereenkomst bij de (uitlenende) onderneming telt daarbij mee.

---

<sup>1</sup> Gerechtshof Amsterdam (OK) 7 november 2006, JAR 2007, 15.

De ondernemer zelf is verantwoordelijk voor het instellen van de ondernemingsraad en daarmee ook voor het houden van verkiezingen onder de werknemers en het opstellen van een (voorlopig) reglement. Doet hij dat niet dan kunnen de al dan niet georganiseerde werknemers de kantonrechter na bemiddeling van de bedrijfscommissie<sup>2</sup> verzoeken om de werkgever te verplichten tot het instellen van een OR. Slechts onder zeer bijzondere omstandigheden kan de ondernemer voor maximaal 5 jaar ontheffing krijgen.

Het aantal leden in de ondernemingsraad is volgens de WOR afhankelijk van het totaal aantal werknemers. Wanneer de onderneming tussen de 50 en 100 werknemers telt, bestaat de ondernemingsraad bijvoorbeeld uit 5 leden en bij 200 tot 400 werknemers is dat 9 leden. Dit aantal loopt op tot ten hoogste 25 leden. Van het wettelijk voorgeschreven aantal leden in de ondernemingsraad kan slechts met toestemming van de ondernemer worden afgeweken. De ondernemer heeft hierin dus een vetorecht. Het toe- of afnemen van het aantal werknemers heeft gedurende de zittingsduur geen invloed op de samenstelling van de ondernemingsraad. Pas na het einde van de zittingsduur ontstaat een nieuw ijkmoment.

Nadat de ondernemer eerst een voorlopig reglement heeft opgesteld, is de ondernemingsraad zelf verantwoordelijk voor het opstellen van een reglement. Dit kan in bepaalde gevallen zelfs mondeling. In bepaalde marktsectoren geldt een algemeen verbindend reglement, opgesteld door de SER. Het reglement is in beginsel bindend voor de ondernemingsraad en niet voor de ondernemer. Daarin worden dan ook geen afspraken opgenomen tussen ondernemer en ondernemingsraad. De ondernemer is verplicht om de ondernemingsraad waar nodig te voorzien van vergaderruimte, tekstverwerking, e-mail en dergelijke, en van ondersteunend personeel.

### *Personeelsvergadering*

Winkelier X heeft drie winkels in Amersfoort, waar in totaal 39 werknemers in dienst zijn. Vanwege de tegenvallende resultaten ziet de winkelier zich genooddaakt om een van de winkels te sluiten, waarbij naar verwachting 6 arbeidsplaatsen zullen komen te vervallen. Als de werknemers achteraf protesteren, vraagt X zich terecht af of hij de werknemers niet in deze kwestie had moeten betrekken.

Terwijl de ondernemer die meer dan 10 maar minder dan 50 werknemers in dienst heeft wettelijk niet verplicht is om een ondernemingsraad in te stellen, is voor deze kleinere ondernemingen wel een personeelsvergadering verplicht: de ondernemer moet de in de onderneming werkzame

---

<sup>2</sup> Bedrijfscommissies zijn door de SER ingesteld voor het behandelen van OR-aangelegenheden. Zij bestaan voor de helft uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en voor de andere helft uit vertegenwoordigers van werknemersorganisaties. Artikel 37 WOR.

werknemers tenminste tweemaal per jaar in de gelegenheid stellen gezamenlijk bijeen te komen. Tijdens in ieder geval één van die vergaderingen dient de algemene gang van zaken van de onderneming te worden besproken, alsmede de bedrijfsresultaten en verwachtingen. Elk besluit dat kan leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen moet aan de personeelsvergadering worden voorgelegd en de werknemers hebben hierover een adviesrecht. De ondernemer is verder verplicht met de in zijn onderneming werkzame personen bijeen te komen wanneer een kwart van hen daarom verzoekt.

### *Personeelsvertegenwoordiging*

Indien de meerderheid van de in de onderneming werkzame personen dat verzoekt, dient de ondernemer bij wie in de regel meer dan 10 en minder dan 50 werknemers werkzaam zijn, bovendien een personeelsvertegenwoordiging in te stellen, bestaande uit tenminste drie rechtstreeks gekozen personen. In bepaalde gevallen geldt dit zelfs voor ondernemers met minder dan 10 werknemers. De ondernemer zal de personeelsvertegenwoordiging net als de ondernemingsraad moeten voorzien van vergaderruimte en technische en administratieve voorzieningen. Naast het recht van advisering bij besluiten die leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen heeft de personeelsvertegenwoordiging voorts een instemmingsrecht over regelingen aangaande werktijden, arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en reïntegratie.

### **Naleving en Geschillenregeling**

Wanneer er een geschil bestaat over de naleving van de verplichtingen uit de WOR, bijvoorbeeld het instellen en in stand houden van een ondernemingsraad, het houden van verkiezingen of bijvoorbeeld het opstellen van een reglement (door de ondernemer of de ondernemingsraad) moeten partijen eerst een verzoek tot bemiddeling indienen bij de bedrijfscommissie.<sup>3</sup> Deze laatste zal in eerste instantie proberen om een minnelijke regeling tussen partijen tot stand te brengen. Slaagt de bedrijfscommissie daar niet in dan kan men de kantonrechter verzoeken om te bepalen dat de WOR moet worden nageleefd.<sup>4</sup> Ook voor de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering geldt een geschillenregeling zodat ook deze om naleving kunnen vragen met betrekking tot het aan hen toegekende adviesrecht, met dien verstande dat de personeelsvergadering niet eerst naar de bedrijfscommissie hoeft.

---

<sup>3</sup> Artikel 36 lid 3 WOR.

<sup>4</sup> Artikel 36 lid 1 WOR.

## Verhouding ondernemer/ondernemingsraad en bijzondere bevoegdheden

### *Overlegvergadering*

Ondernemer en ondernemingsraad bepalen in beginsel samen hoeveel overlegvergaderingen er plaatsvinden. Daarnaast kan zowel de ondernemer als de ondernemingsraad om een overlegvergadering verzoeken. Een dergelijk overleg dient dan binnen twee weken plaats te vinden en er geldt geen speciaal vormvereiste voor het verzoek. Met name in het geval van mondelinge verzoeken kan dit tot onduidelijkheden leiden en mede om deze reden kan het verstandig zijn om vooraf een overlegschema op te stellen. Hoewel de wet niet voorziet in een minimum aantal te houden overlegvergaderingen voorziet zij wel in de verplichting om minimaal tweemaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming te bespreken.<sup>5</sup> Let wel, dit is een ruimer begrip dan de algemene zaken *in* de onderneming. Er wordt dan ook wel gesteld dat dit redelijkerwijs betekent dat er in ieder geval twee overlegvergaderingen (met dit onderwerp) worden gehouden.<sup>6</sup>

### *Informatieplicht*

De ondernemer is verplicht om in de overlegvergaderingen mededeling te doen over de besluiten die hij in voorbereiding heeft en die betrekking hebben op onderwerpen waarover de ondernemingsraad een advies- of instemmingsrecht heeft (waarover verder in dit hoofdstuk meer). Hoewel de wet voorschrijft dat daarbij afspraken worden gemaakt over wanneer en hoe de ondernemingsraad bij deze besluitvorming wordt betrokken, geeft de wet geen duidelijkheid over de inhoud van deze afspraken.

Naast de verplichting om bij het begin van iedere zittingsperiode bepaalde gegevens te verstrekken (rechtsvorm, organisatie enzovoort) is de ondernemer ook verplicht om de ondernemingsraad op verzoek informatie en gegevens te verstrekken.<sup>7</sup> De ondernemingsraad is namelijk bevoegd te verzoeken om de gegevens die redelijkerwijs nodig zijn om zijn taak te vervullen. De ondernemer moet deze informatie vervolgens voldoende tijdig verstrekken. Op hun beurt hebben de leden van de ondernemingsraad de verplichting tot geheimhouding van alle (bedrijfs)informatie die in hun functie aan hen verstrekt wordt.<sup>8</sup> Schending daarvan kan worden bestraft met bijvoorbeeld het uitsluiten van het lid uit de werkzaamheden van de ondernemingsraad.

### *Adviesrecht*

Voor een aantal besluiten die de ondernemer neemt, geldt dat hij de ondernemingsraad in de gelegenheid moet stellen hierover advies uit te brengen.<sup>9</sup> Doet de ondernemer dat niet of niet

---

<sup>5</sup> Artikel 23vv. WOR.

<sup>6</sup> Zie bijvoorbeeld P.F. van der Heijden, *Rood's Wet op de ondernemingsraden*, Deventer 2004.

<sup>7</sup> Artikel 31 WOR.

<sup>8</sup> Artikel 20 WOR.

<sup>9</sup> Artikel 25 WOR.

voldoende dan kan de ondernemingsraad zich wenden tot de Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam. De rechter kan de uitvoering van het besluit vervolgens verbieden.

De (voorgenomen) besluiten waarvoor de ondernemer de ondernemingsraad in de gelegenheid moet stellen om advies te geven, worden opgesomd in de wet. Dit zijn bijvoorbeeld besluiten die een belangrijke wijziging in de organisatie teweegbrengen, een inkringing, uitbreiding, beëindiging of overdracht van (een onderdeel van) de onderneming. Ook besluiten in de financiële sfeer kunnen adviesplichtig zijn, zoals het aantrekken of verstrekken van een belangrijk krediet of het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming. Naast deze zaken is er nog een aantal meer specifieke onderwerpen waarbij de ondernemingsraad betrokken moet worden, zoals het wijzigen van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent en het invoeren of wijzigen van een belangrijke technologische voorziening. Het bijzondere van de adviesplichtige aangelegenheden is, dat zij alle op het bedrijfseconomische beleidsterrein van de ondernemer liggen.

Het vragen van advies moet na de mededeling in de overlegvergadering tijdig worden gedaan zodat het advies nog daadwerkelijk van invloed kan zijn op het voorgenomen besluit. De ondernemingsraad is in dat opzicht immers afhankelijk van de ondernemer. Als de ondernemer zich volgens de ondernemingsraad niet houdt aan deze regels dan kan de ondernemingsraad zich tot de ondernemingskamer wenden om bijvoorbeeld te vragen om een verbod tot uitvoering van dat besluit.

In de praktijk zijn talrijke voorbeelden te bedenken waarbij de ondernemer wellicht wat aan de late kant zal zijn met het doen van een mededeling of adviesaanvraag, maar dat wil zeker niet altijd zeggen dat het moet leiden tot een verbod om het besluit uit te voeren. Een goed voorbeeld daarvan is de sluiting van de vestiging van Philips in Weert, waarbij de rechter oordeelde dat de ondernemer niet erg netjes was omgegaan met zijn mededelingsplicht.<sup>10</sup> Dit kon er volgens de rechter in dit specifieke geval evenwel niet toe leiden dat het besluit niet mocht worden uitgevoerd omdat het advies op een dusdanig tijdstip was gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kon zijn op het besluit.

Het advies dient tijdig te worden gevraagd, zodat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het voorgenomen besluit. Andersom geldt natuurlijk dat de ondernemer afhankelijk is van de ondernemingsraad voor wat betreft het uitbrengen van het advies. Indien de ondernemingsraad ervan afziet gebruik te maken van zijn bevoegdheid om advies uit te brengen, of als de ondernemingsraad gewoonweg niet met een advies komt, kan de ondernemer dit niet alsnog

---

<sup>10</sup> Gerechtshof Amsterdam (OK) 6 oktober 2006, *JOR* 2006, 265.

afdwingen. Natuurlijk moet de ondernemer de ondernemingsraad wel voldoende tijd geven om advies uit te brengen, voor zover dat natuurlijk redelijk is.

In het geval van de eerdergenoemde Stichting Bieb was de rechter het bijvoorbeeld niet eens met de ondernemingsraad, dat de termijn voor het advies te kort was. De door de stichting gegeven termijn was voldoende duidelijk aan de ondernemingsraad medegedeeld en bovendien ook al geruime tijd bekend (ook vóórdat de formele adviesaanvraag werd gedaan). Bovendien was er volgens de rechter sprake van een dringende financiële situatie waarbij nu eenmaal op korte termijn moest worden ingegrepen.

Als het advies van de ondernemingsraad tenslotte ondanks alles volledig uitblijft, zal de ondernemer meestal niet anders kunnen dan zonder advies te besluiten. Dat mag natuurlijk, maar het is in zo'n geval niet uit te sluiten dat de ondernemingsraad zich alsnog tot de rechter wendt om bij de besluitvorming te worden betrokken en om het besluit alsnog tegen te houden. De rechter zal dan moeten beoordelen of het besluit in redelijkheid genomen had kunnen worden genomen en of het uitgevoerd kan worden of niet.

Het advies van de ondernemingsraad is niet bindend en de ondernemer hoeft het advies niet te volgen. Als de ondernemingsraad uiteindelijk een advies uitbrengt waar de ondernemer zich niet in kan vinden, kan de ondernemer dit dus gemotiveerd naast zich neerleggen. Als vervolgens de ondernemingsraad van mening is dat de ondernemer in redelijkheid niet tot het betrokken besluit had kunnen komen dan kan de ondernemingsraad binnen een maand beroep instellen bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam. Een apart adviesrecht bestaat nog met betrekking tot de benoeming en het ontslag van bestuurders van de onderneming, maar dat zal in dit hoofdstuk niet verder besproken worden.

### *Instemmingsrecht*

Een verdergaand recht van de ondernemingsraad is het instemmingsrecht als bedoeld in artikel 27 van de WOR. Hierin is namelijk bepaald dat de ondernemer met betrekking tot bepaalde onderwerpen de instemming behoeft van de ondernemingsraad. Het gaat om algemeen geldende regelingen dus niet om arbeidsvoorwaarden zoals de hoogte van het loon, het aantal vakantiedagen en de arbeidsduur. Instemming is juist vereist voor het wijzigen van de algemene regels met betrekking tot de beloningssystematiek, werktijden (aanwezigheidstijden), het opnemen van vakantie, de arbeidsomstandigheden, maar ook voor regelingen over de opleiding, beoordeling en klachten van werknemers. In artikel 27 WOR is een limitatieve lijst met onderwerpen opgenomen, waaronder de bovengenoemde. Voor onderwerpen die niet in de lijst staan vermeld geldt de verplichte instemming niet. Alleen als het onderwerp waarover de ondernemer een besluit wil nemen inhoudelijk in een CAO of in een publieke regeling opgenomen is, kan het zo zijn dat de

ondernemer niet de instemming van de ondernemingsraad hoeft te hebben. Dit is evenwel niet altijd zo en zelfs als de ondernemer van plan is om een regeling ten gunste van de werknemers te wijzigen, kan instemming van de ondernemingsraad nodig zijn. Tekenend voor de instemmingsplichtige onderwerpen van artikel 27 WOR, in tegenstelling tot de aangelegenheden genoemd in artikel 25 WOR, is dat het gaat om regelingen die voor werknemers van belang zijn en betrekking hebben op hun rechtspositie. Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad is een 'zwaarder' recht dan het adviesrecht omdat de ondernemer zonder de instemming van de ondernemingsraad geen rechtsgeldige besluiten over de genoemde onderwerpen kan nemen. De ondernemer is dus eigenlijk, anders dan bij het adviesrecht, afhankelijk van de ondernemingsraad bij het nemen van besluiten over bijvoorbeeld het wijzigen van de regels over werktijden voor ploegendiensten. In de literatuur wordt dan ook wel verdedigd dat dit voor de ondernemingsraad een verplichting meebrengt om zich over een besluit uit te spreken. De ondernemingsraad moet het besluit zo spoedig mogelijk na het overleg met de ondernemer schriftelijk meedelen.

Als de ondernemingsraad erg lang wacht met het geven van een antwoord, bijvoorbeeld omdat de ondernemingsraad vanwege interne strubbelingen niet optimaal functioneert, terwijl de ondernemer hem ruim de tijd heeft gegeven, kan de ondernemer zich uiteindelijk nog tot de kantonrechter wenden om naleving te verzoeken.<sup>11</sup> Stemt de ondernemingsraad niet in met het voorgenomen besluit dan kan de ondernemer de kantonrechter eventueel nog om vervangende toestemming verzoeken.<sup>12</sup> Neemt de ondernemer om welke reden dan ook toch een besluit zonder de instemming van de ondernemingsraad, dan kan de ondernemingsraad binnen één maand na het besluit de nietigheid van dat besluit inroepen. Het inroepen van de nietigheid zelf heeft nog geen gevolgen voor de uitvoering van het besluit, althans het heeft niet direct schorsende werking. Om te laten bepalen of het besluit al dan niet uitgevoerd mag worden zal de ondernemer of de ondernemingsraad zich vervolgens nog tot de kantonrechter moeten wenden.<sup>13</sup>

### *Uitbreiden bevoegdheden*

Het is mogelijk om de bevoegdheden van de ondernemingsraad uit te breiden. Deze uitbreiding, en andere procedurele en formele zaken, kunnen in een overeenkomst tussen ondernemer en OR worden vastgelegd. Een dergelijke overeenkomst is bindend tussen ondernemer en OR. Ook bij CAO kunnen de OR verdere bevoegdheden dan in de wet genoemd worden toegekend. Advies- en instemmingsrecht heeft de OR dan evenwel niet voorzover de aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk in de CAO is geregeld. De CAO gaat dus vóór de OR mits zij substantieel de aangelegenheid regelt.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Artikel 36 WOR.

<sup>12</sup> Artikel 27 lid 4 WOR.

<sup>13</sup> Artikel 27 lid 6 WOR.

<sup>14</sup> Artikel 27 lid 3 WOR.

## Enkele praktische problemen

Ondanks dat de bevoegdheden van ondernemer en ondernemingsraad in de WOR toch behoorlijk duidelijk en limitatief zijn opgesomd, zijn er in de praktijk uiteraard ontelbare problemen denkbaar, waardoor de besluitvorming binnen de onderneming kan worden gefrustreerd. In maar weinig gevallen kan daarop direct een sluitend antwoord worden gegeven. Een aantal relatief eenvoudige hypothetische gevallen worden hieronder nog kort besproken, waarbij wij zullen proberen een handvat te bieden voor het vinden van een oplossing.

In het voorgaande is duidelijk geworden dat de ondernemer gehouden is om de ondernemingsraad tijdig te betrekken bij de besluitvorming binnen de onderneming (adviesrecht, instemmingsrecht). De vraag of de ondernemingsraad tijdig genoeg is betrokken, is niet altijd eenvoudig te beantwoorden en kan tot discussies leiden. Om dit soort discussies te voorkomen, is in de wet bepaald dat de ondernemer tijdens de overlegvergadering niet alleen mededeling doet van de in voorbereiding zijnde besluiten, maar ook dat ondernemer en ondernemingsraad afspraken maken over wanneer en op welke wijze de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken.<sup>15</sup> Als de ondernemingsraad om welke reden dan ook talmt en zich niet aan deze afspraken houdt, kan de ondernemer al gauw andere actie ondernemen en bijvoorbeeld naleving verzoeken of een definitief besluit nemen.

Als in de praktijk één lid van de ondernemingsraad het overleg tussen de ondernemingsraad en de ondernemer ernstig belemmert kan de ondernemer (of de ondernemingsraad) de kantonrechter verzoeken dat lid van alle of bepaalde werkzaamheden van de ondernemingsraad uit te sluiten. Hoewel deze situatie niet vaak in de praktijk is voorgekomen, kan het voor de ondernemer een welkome uitweg zijn uit een impasse met de ondernemingsraad. Deze bepaling maakt het bovendien mogelijk om een einde te maken aan de invloed van werknemers die er een persoonlijke missie van maken om de besluitvorming binnen de onderneming te traineren.

Een andere situatie die in de praktijk snel tot vragen zal leiden, is de volgende. Een ondernemer met 48 werknemers neemt een besluit waarbij de ondernemingsraad betrokken zou moeten worden (advies of instemming). Omdat de ondernemer niet verplicht is om een ondernemingsraad in te stellen, heeft hij deze ook niet. De ondernemer besluit dat hij de standplaats/ vestigingsplaats van zijn bedrijf wijzigt van Amsterdam naar Groningen omdat hij meer ruimte nodig heeft. In beginsel is voor een dergelijk besluit advies/instemming van de ondernemingsraad vereist, maar die is er niet. Het is in een dergelijk geval toch raadzaam om het voorgenomen besluit in een personeelsvergadering aan de werknemers voor te leggen en hen een advies uit te laten brengen. Met een dergelijk aantal werknemers is het immers niet ondenkbaar dat kort na het besluit er

---

<sup>15</sup> Artikel 24 WOR.

alsnog een ondernemingsraad wordt opgericht omdat het aantal werknemers is gestegen. Als de werknemers op de juiste wijze zijn betrokken bij de besluitvorming kan wellicht voorkomen worden dat de ondernemingsraad het besluit alsnog zal proberen aan te tasten.

### **Conclusie**

Werknemers hebben inspraak over een aantal onderdelen van het ondernemingsbeleid. De meest bekende vorm van medezeggenschap is de ondernemingsraad die verplicht is voor bedrijven met 50 of meer werknemers. Echter, ook kleinere bedrijven kennen inspraak van werknemers in de vorm van personeelsvergaderingen of een personeelsvertegenwoordiging. De belangrijkste bevoegdheden van de OR zijn het adviesrecht en het instemmingsrecht. Het instemmingsrecht heeft vooral betrekking op regelingen die gelden voor werknemers en onderwerpen die hun rechtspositie betreffen. De ondernemer mag op dit terrein geen wijzigingen aanbrengen zonder de instemming van de OR. Het adviesrecht betreft het bedrijfseconomische beleid van de onderneming, en gaat over zaken als uitbreiding, inkrimping, fusie of overname van het bedrijf, en het aangaan van belangrijke leningen. Dit advies is niet bindend, maar de afwijzing ervan dient gemotiveerd te worden en de OR kan dit ter beoordeling voorleggen aan de rechter. Om haar instemmings- en adviesrecht goed te kunnen uitoefenen dient de OR voldoende geïnformeerd te worden over de onderwerpen die tot haar bevoegdheid horen.