



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Deel VIII: Medezeggenschap

Beltzer, R.M.; van Drongelen, J.

Publication date
2004

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Beltzer, R. M., & van Drongelen, J. (2004). *Deel VIII: Medezeggenschap*. (Arbeidsrecht - schriftelijke praktijkcursus; No. 10e ed.). Euroforum.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Deze leergang staat onder redactie van:

Mr. A.D.M. van Rijs

Juridisch medewerker bij de directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; onderzoeker bij de vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Universiteit van Tilburg.

Mr. dr. J. van Drongelen

Coördinerend juridisch medewerker bij de directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; universitair docent aan de Vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Universiteit van Tilburg.

Les VIII

Medezeggenschap

Mr. R.M. Beltzer

Universitair hoofddocent Arbeidsrecht en Socialezekerheidsrecht, Universiteit van Amsterdam

Mr. dr. J. van Drongelen

11e editie

© 2004 EUROFORUM UITGEVERIJ BV

Hoewel uiterste zorg is besteed aan de leergang Arbeidsrecht, aanvaardt de uitgever noch de redactie enige aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid of voor de gevolgen daarvan. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

INHOUD LES VIII

Medezeggenschap	Pag.
VIII.1 Inleiding	
VIII.2 Een aantal kernbegrippen	
VIII.2.1 Inleiding	
VIII.2.2 Het begrip onderneming	
VIII.2.3 Het begrip ondernemer	
VIII.2.4 Het begrip bestuurder	
VIII.2.5 De 'in de onderneming werkzame personen'	
VIII.2.6 Het begrip bedrijfscommissie	
VIII.3 De ondernemingsraad	
VIII.3.1 De instelling	
VIII.3.1.1 Verplichte instelling	
VIII.3.1.2 Instelling bij collectieve arbeidsovereenkomst	
VIII.3.1.3 Vrijwillige instelling of instandhouding	
VIII.3.1.4 De gemeenschappelijke ondernemingsraad	
VIII.3.1.5 De gemeenschappelijke ondernemingsraad; het spiegelbeeld	
VIII.3.1.6 De centrale en de groepsondernemingsraad	
VIII.3.1.7 Ontheffing	
VIII.3.2 Samenstelling en verkiezing	
VIII.3.2.1 Samenstelling	
VIII.3.2.2 Verkiezing	
VIII.3.2.3 Zittingsduur	

- VIII.3.2.4 Uitsluiting
- VIII.3.3 De werkwijze
 - VIII.3.3.1 Inleiding
 - VIII.3.3.2 De werkwijze
 - VIII.3.3.3 Commissies
- VIII.3.4 Faciliteiten en voorzieningen
 - VIII.3.4.1 Inleiding
 - VIII.3.4.2 Voorzieningen
 - VIII.3.4.3 De vergadertijd
 - VIII.3.4.4 Het onderling beraad en overleg met anderen
 - VIII.3.4.5 De scholing en vorming
 - VIII.3.4.6 De loondoorbetaling
 - VIII.3.4.7 Het uitnodigen van deskundigen
 - VIII.3.4.8 De kosten
- VIII.3.5 Rechtsbescherming
- VIII.3.6 De bevoegdheden van de ondernemingsraad
 - VIII.3.6.1 Inleiding
 - VIII.3.6.2 Het recht op overleg
 - VIII.3.6.3 Het adviesrecht

Pag.

- VIII.3.6.3.1 Inleiding
- VIII.3.6.3.2 Adviesplichtige onderwerpen
- VIII.3.6.3.3 Nadere spelregels
- VIII.3.6.3.4 Beroep
- VIII.3.6.3.5 Advies over de benoeming en het ontslag van het bestuur
- VIII.3.6.4 Het instemmingsrecht
 - VIII.3.6.4.1 Inleiding
 - VIII.3.6.4.2 Instemmingsplichtige onderwerpen
 - VIII.3.6.4.3 Vervangende instemming
 - VIII.3.6.4.4 Nietigheid besluit
 - VIII.3.6.4.5 Het instemmingsrecht en de verhouding tot de collectieve arbeidsovereenkomst
 - VIII.3.6.4.6 Doorwerking?
- VIII.3.6.5 Het recht op informatie
 - VIII.3.6.5.1 Inleiding
 - VIII.3.6.5.2 Informatie op verzoek van de ondernemingsraad
 - VIII.3.6.5.3 Verplichte informatie
 - VIII.3.6.5.4 Geheimhouding
- VIII.3.6.6 Overige rechten
 - VIII.3.6.6.1 Stimulerende taak
 - VIII.3.6.6.2 Uitbreiding van de rechten
- VIII.3.7 Algemene geschillenregeling
- VIII.4 **De personeelsvertegenwoordiging**
 - VIII.4.1 Inleiding
 - VIII.4.2 De instelling
 - VIII.4.2.1 Vrijwillig, tenzij...
 - VIII.4.2.2 Opheffing
 - VIII.4.3 Samenstelling en verkiezing
 - VIII.4.3.1 Samenstelling
 - VIII.4.3.2 De verkiezing
 - VIII.4.3.3 Uitsluiting
 - VIII.4.4 De werkwijze
 - VIII.4.4.1 Inleiding
 - VIII.4.4.2 Commissies
 - VIII.4.5 Faciliteiten en voorzieningen
 - VIII.4.6 Rechtsbescherming

VIII.4.7 De bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging

- VIII.4.7.1 Inleiding
- VIII.4.7.2 Het adviesrecht
 - VIII.4.7.2.1 Inleiding
 - VIII.4.7.2.2 Advisering
 - VIII.4.7.2.3 Verlies van arbeidsplaatsen

Pag.

VIII.4.7.2.4 Verandering van de arbeid

- VIII.4.7.2.5 Arbeidsvoorwaarden
- VIII.4.7.3 Het instemmingsrecht
- VIII.4.7.4 Het recht op informatie
 - VIII.4.7.4.1 Inleiding
 - VIII.4.7.4.2 Informatie op verzoek van personeelsvertegenwoordiging
 - VIII.4.7.4.3 Bespreking algemene gang van zaken
 - VIII.4.7.4.4 Algemene informatie
 - VIII.4.7.4.5 Geheimhouding
 - VIII.4.7.5 Overige rechten

VIII.4.8 Algemene geschillenregeling

VIII.5 De Personeelsvergadering

- VIII.5.1 Inleiding
- VIII.5.2 Het bijeenroepen van het personeel
- VIII.5.3 Overleg
 - VIII.5.3.1 Het recht van initiatief
 - VIII.5.3.2 Het adviesrecht
 - VIII.5.3.2.1 Inleiding
 - VIII.5.3.2.2 Adviesrecht
 - VIII.5.3.2.3 Arbeidsomstandigheden
- VIII.5.4 Het recht op informatie
 - VIII.5.4.1 Inleiding
 - VIII.5.4.2 De bespreking van de algemene gang van zaken
 - VIII.5.4.3 Algemene informatie
- VIII.5.5 De uitzondering op de verplichtingen van de ondernemer
- VIII.5.6 Geschillenbeslechting
- VIII.6 De Europese ondernemingsraad
 - VIII.6.1 Inleiding
 - VIII.6.2 Kern: onderhandelen
 - VIII.6.3 Verplichte instelling
 - VIII.6.4 Geschillenregeling
- VIII.7 Toetsvragen en antwoorden
 - VIII.7.1 Vragen
 - VIII.7.2 Antwoorden
- VIII.8 Lijst van afkortingen
- VIII.9 Notities bij deze les

VIII.1

INLEIDING

Bij medezeggenschap in de ruime zin van het woord gaat het om elke invloed die werknemers hebben op het ondernemingsbeleid^d. Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen directe en indirecte medezeggenschap. Bij directe medezeggenschap wordt aan werknemers zelf de gelegenheid gegeven zich uit te laten over het ondernemingsbeleid; bij indirecte medezeggenschap doen vertegenwoordigers dat voor hen. Een voorbeeld van directe zeggenschap is de in de Wet op de ondernemingsraden geregelde personeelsvergadering (zie art. 35b WOR). De bekendste vorm van medezeggenschap is echter de indirecte medezeggenschap, waarbij dus de medezeggenschap in handen van vertegenwoordigers van werknemers is gelegd. Zo treden werknemersverenigingen als vertegenwoordigers van werknemers op bij onder andere CAO-onderhandelingen en oefent de ondernemingsraad als vertegenwoordigend lichaam invloed uit op het ondernemingsbeleid dat de

ondernemer uitoefent.

Medezeggenschap van werknemers is in een aantal wetten en in vele collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld. Die collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten vaak voorschriften die of een herhaling van wettelijke bepalingen waarin de medezeggenschap wordt geregeld, maar ook een precisering of een uitbreiding van die wettelijke bepalingen. De bekendste wet die medezeggenschap regelt is de Wet op de ondernemingsraden. Daarnaast zijn medezeggenschapsbepalingen te vinden in onder andere de Arbeidstijdenwet, Arbeidsomstandighedenwet 1998, de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW), de Wet sociale werkvoorziening (WSW), de Wet aanpassing arbeidsduur en de Wet arbeid en zorg.

In deze les komt de regeling van de directe en indirecte medezeggenschap, zoals die is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden aan de orde. De medezeggenschap via de werknemersverenigingen blijft dus verder buiten beschouwing. De Wet op de ondernemingsraden is in zowel de private als de overheidssector van toepassing. In deze les ligt de nadruk op de toepasselijkheid in de private sector¹. In VIII.2 wordt allereerst een aantal kernbegrippen uit de Wet op de ondernemingsraden behandeld. Hoofdstuk VIII.3 gaat in op de ondernemingsraad. In de beide daarop volgende hoofdstukken VIII.4 en VIII.5 komen respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering aan de orde. Tot slot wordt in VIII.6 enige aandacht besteed aan de Europese ondernemingsraad.

VIII.2

EEN AANTAL KERNBEGRIPPEN^N

VIII.2.1

Inleiding

De Wet op de ondernemingsraden bevat een aantal begrippen die ook voor een goed begrip van de wet van groot belang zijn. Het gaat om de begrippen 'onderneming' (zie VIII.2.2), 'ondernemer' (VIII.2.3), 'bestuurder' (VIII.2.4), de betekenis van de term 'in de onderneming werkzame personen' (zie VIII.2.5). Ook wordt kort aangegeven wat onder een bedrijfscommissie moet worden verstaan (zie VIII.2.6).

VIII.2.2

Het begrip onderneming

Bij de Wet op de ondernemingsraden staat het begrip onderneming centraal. Bij onderneming denkt men in het algemeen aan een eenheid die streeft naar het maken van winst, zoals een naamloze of besloten vennootschap. Maar de definitie die in de Wet op de ondernemingsraden wordt gebruikt, is ruimer, namelijk: elke in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht (art. 1, eerste lid, onderdeel c, WOR).

Het gaat bij het begrip onderneming in de zin van de Wet op de ondernemingsraden dus om een organisatorische eenheid die zelfstandig naar buiten toe optreedt en waar personen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling. De externe gerichtheid blijkt met name wanneer de onderneming haar goederen of diensten aan het publiek aanbiedt en als zodanig zelfstandig overeenkomsten met derden afsluit en meer in het algemeen wanneer de onderneming zich onder een eigen naam aan het publiek presenteert. Een researchafdeling van een multinational treedt niet zelfstandig naar buiten toe op en is dus geen onderneming in de zin van de Wet op de ondernemingsraden, de afdeling klantenservice van een warenhuisketen wel.

Uit deze voorbeelden blijkt ook dat het vereiste van het hebben van rechtspersoonlijkheid niet wordt gesteld. Dat betekent, dat dus ook een tandartsenmaatschap of een bankfiliaal een onderneming kan zijn. Zoals hiervoor al is opgemerkt is het streven naar winst niet relevant voor het begrip onderneming: een non-profitorganisatie zoals een ziekenhuis valt ook onder het ondernemingsbegrip van de Wet op de ondernemingsraden, zoals ook de meeste overheidsinstellingen (waar veelal op basis van een publiekrechtelijke aanstelling werkzaamheden worden verricht).¹

Met andere woorden: het gaat bij het ondernemingsbegrip en dus de medezeggenschap in het kader van de Wet op de ondernemingsraden, om de sociaal-organisatorische betekenis van het begrip onderneming en niet om de financieel-economische betekenis daarvanⁿ.

VIII.2.3

Het begrip ondernemer

De ondernemer is de natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming in stand houdt (art. 1, eerste lid, onderdeel d, WOR). Er had net zo goed kunnen staan: "die één of meer ondernemingen in stand houdt", want één ondernemer kan meer dan één onderneming in stand houden. Denk aan de grote rechtspersoon die verschillende vestigingen exploiteert. Let er op dat onder rechtspersonen zowel privaatrechtelijke als publiekrechtelijke rechtspersonen vallen. Dus: zowel mevrouw R (natuurlijk persoon) als de besloten vennootschap M (privaatrechtelijk rechtspersoon) als gemeente J (publiekrechtelijk rechtspersoon) kunnen 'ondernemer' in de zin van de Wet op de ondernemingsraden zijnⁿ.

Het is de ondernemer die als aanspreekpunt van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging fungeert. Het is ook de ondernemer die de plicht heeft een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging (zie VIII.4) in te stellen. Het is wel van belang om het onderscheid tussen 'onderneming' en 'ondernemer' goed in de gaten te houden: de onderneming is de arbeidsorganisatie, de ondernemer is de (rechts)persoon die de arbeidsorganisatie in stand houdt.

VIII.2.4

Het begrip bestuurder

De bestuurder is hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid (art. 1, eerste lid, onderdeel e, WOR).¹⁾ Ofwel: de bestuurder is degene die bij de dagelijkse leiding van de werkzaamheden niemand meer boven zich heeft. De statutair directeur van een besloten vennootschap (een bestuurder in de zin van Boek 2 BW) kan ook bestuurder zijn in de zin van de Wet op de ondernemingsraden. Dat betekent dat hij dan zowel de ondernemer als de bestuurder is in de zin van de Wet op de ondernemingsraden. Heeft hij echter voor het toezicht op en de leiding over de werkzaamheden een bedrijfsleider aangesteld, dan is deze laatste de bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden. Dat de bestuurder van de rechtspersoon in het algemeen het laatste woord in de onderneming heeft, doet niet ter zake, zolang hij zelf maar geen opdrachten of aanwijzingen aan de werknemer geeft.

Eén en dezelfde persoon kan zowel ondernemer als bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden zijn. De natuurlijke persoon die een onderneming drijft en de leiding over de werkzaamheden heeft, is zowel ondernemer als bestuurder.

Let wel: wordt die onderneming gedreven in de vorm van een rechtspersoon, dan is die rechtspersoon de ondernemer! De natuurlijke persoon kan dan natuurlijk nog wel de bestuurder zijn.

Een onderneming kan ook meer dan één bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden hebben.

De leiding over de werkzaamheden kan bijvoorbeeld bij een aantal gezamenlijke bestuurders liggen. Evenzeer kunnen meerdere ondernemingen samen één bestuurder hebbenⁿ. De bestuurder vertegenwoordigt de ondernemer in het overleg met de ondernemingsraad of met de personeelsvertegenwoordiging of in de personeelsvergadering.

VIII.2.5

De 'in de onderneming werkzame personen'

Een medezeggenschapsorgaan hoeft pas te worden ingesteld indien er in de betreffende onderneming in de regel ten minste een aantal personen werkzaam zijn. Het is dus van groot belang te weten wie als 'werkzaam in de onderneming' kunnen worden beschouwd. Onder 'in de onderneming werkzame personen' wordt 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 (art. 1, tweede lid, WOR).

De Wet op de ondernemingsraden maakt geen onderscheid tussen voltijders en deeltijders, noch tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dat het moet gaan om personen met een arbeidsovereenkomst met (of aanstelling bij) de ondernemer is een hoofdregel.

Op deze regel is een uitzondering gegeven (zie art. 1, derde lid, WOR). Personen die op grond van een uitzendovereenkomst in de zin van art. 7:690 BW (zie les II) twee jaar werkzaam zijn in de onderneming - dus: van het uitzendbureau voor lange tijd ingeleende personen - tellen mee voor het aantal in de

onderneming werkzame personen. Deze personen hebben dus in feite in twee ondernemingen medezeggenschapsrechten: in de onderneming van het uitzendbureau waarmee zij een arbeidsovereenkomst hebben gesloten én in de onderneming (de inlener) waar zij twee jaar feitelijk werkzaam zijn.

Het is van belang dat uitzendkrachten “werkzaam zijn in het kader van de werkzaamheden van de onderneming”. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat de werkzaamheden die de uitzendkracht feitelijk verricht, moeten passen bij de ondernemingsactiviteit van de onderneming, als arbeidsorganisatie, waar hij tewerk is gesteld. Zijn werkzaamheden moeten - vooral voor wat betreft de vervulling daarvan in een gezagsverhouding tot de ondernemer - vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden van de gewone werknemers. Zo is een schilder op uitzendbasis die één jaar lang het gebouw van een ministerie schildert, niet werkzaam ‘in het kader van de werkzaamheden’ van dat ministerie. Hij heeft daar dus geen medezeggenschapsaanspraken.

De bij dat ministerie tewerkgestelde uitzendkrachten die bij de afdeling personeelszaken de gegevens-administratie beheren of uitgezonden beleidsambtenaren zijn echter wel werkzaam in het kader van de ondernemingsactiviteit van dat ministerie als arbeidsorganisatie.

Werknemers die niet feitelijk werkzaam zijn in de onderneming, maar daar wel een arbeidsovereenkomst of aanstelling hebben, vallen ook onder de 'in de onderneming werkzame personen' (zie art. 1, derde lid, WOR).

Bestuurders van de onderneming (zie VIII.2.4) vallen uitdrukkelijk niet onder de “in de onderneming werkzame personen” (art. 1, vierde lid, WOR).

De ondernemer en de ondernemingsraad kunnen overeenkomen dat ook andere personen tot de in de onderneming werkzame personen worden gerekend (art. 6, vierde lid, WOR). Hierbij valt te denken aan freelancers, stagiairs, onbetaalde vrijwilligers en uitzendkrachten die nog geen twee jaar zijn ingeleend.

VIII.2.6

Het begrip bedrijfscommissie

De omschrijving die de Wet op de ondernemingsraden van het begrip bedrijfscommissie geeft, is eigenlijk niet echt als een definitie te beschouwen (art. 1, eerste lid, onderdeel f, WOR). De bedrijfscommissie wordt omschreven als “de bevoegde bedrijfscommissie, bedoeld in de artikelen 37, 43 en 46.” Een bedrijfscommissie is een commissie die door de Sociaal-Economische Raad in het leven is geroepen ten behoeve van groepen van ondernemingen die meestal een gehele bedrijfstak (of een afgebakend onderdeel daarvan) omvatten (zie art. 37 tot en met 46 WOR). De belangrijkste taak van de bedrijfscommissie is het adviseren en bemiddelen bij geschillen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging⁹.

VIII.3

DE ONDERNEMINGSRAAD^D

VIII.3.1

De instelling

VIII.3.1.1

Verplichte instelling

In ondernemingen waar in de regel 50 of meer personen op grond van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling werkzaam zijn, moet de ondernemer een ondernemingsraad instellen (art. 2, eerste lid, WOR). De wet heeft het over ‘in de regel’. Daarmee wordt aangegeven dat het gaat om een zekere continuïteit. Dat betekent dat niet iedere incidentele overschrijding van de getalsgrens door bijvoorbeeld een wijziging in het personeelsbestand, betekent dat het instellen van een ondernemingsraad verplicht wordt, niet langer verplicht is of dat bevoegdheden worden gewijzigd. Een dergelijke wijziging moet naar redelijke verwachting een blijvend karakter hebben. Blijft de ondernemer in gebreke, dan kan iedere belanghebbende, inclusief elke werknemersvereniging die het recht van kandidaatstelling in de onderneming heeft, de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer zijn instellingsplicht nakomt (zie art. 36 WOR; zie VIII.3.7). Het instellen van een ondernemingsraad is volgens de wet in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen. Met dit laatste wordt bedoeld dat een ondernemingsraad van belang is voor zowel de sociale doelstellingen van de

onderneming, denk daarbij aan werkgelegenheid en goede arbeidsomstandigheden, als de economische doelstellingen van de ondernemingen, waarbij gedacht moet worden aan de productie van goederen of het leveren van diensten. Het goed functioneren van de onderneming is dus niet alleen een zaak van de ondernemer maar evengoed van de ondernemingsraad. Vandaar dat de ondernemingsraad ook een tweeledige taak heeft, namelijk: het voeren van overleg met de ondernemingsleiding en het vertegenwoordigen van de werknemers.

Indien in een onderneming na de instelling van een ondernemingsraad niet langer in de regel minimaal minstens 50 personen werkzaam zijn, dan mag de zittende ondernemingsraad in ieder geval zijn zittingsperiode afmaken en dat pas na die zittingsperiode de ondernemingsraad (van rechtswege) ophoudt te bestaan (art. 2, tweede lid, WOR). Dat laat echter onverlet dat de ondernemer kan overgaan tot het vrijwillig instandhouden van de ondernemingsraad (zie VIII.3.1.3).

VIII.3.1.2

Instelling bij collectieve arbeidsovereenkomst

Ook al is een ondernemer op grond van de Wet niet verplicht om een ondernemingsraad in te stellen, dan nog kan hij daartoe verplicht zijn op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst. Als het aantal werknemers in de betreffende onderneming daalt onder de in de collectieve arbeidsovereenkomst genoemde instellingsgrens of wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst is beëindigd, dan houdt die ondernemingsraad van rechtswege op te bestaan aan het einde van de lopende zittingsperiode (zie art. 5a, eerste lid, WOR; zie ook VIII.3.1.1). Ook hier geldt dat de werkgever in dat geval kan overgaan tot het vrijwillig in stand houden van de ondernemingsraad.

VIII.3.1.3

Vrijwillige instelling of instandhouding

Als een ondernemer noch op basis van de wet noch op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst verplicht is om een ondernemingsraad in te stellen, dan kan hij overgaan tot het vrijwillig instellen of in stand houden van de ondernemingsraad (zie art. 5a, tweede lid, WOR). Dit besluit moet hij schriftelijk melden aan de bedrijfscommissie. Zodra die mededeling is gedaan, is de Wet op de ondernemingsraden van toepassing. De ondernemer kan bij een belangrijke wijziging van omstandigheden deze ondernemingsraad opheffen aan het einde van de lopende zittingsperiode (art. 5a, tweede lid, WOR). Een belangrijke wijziging van omstandigheden kan zijn een belangrijke vermindering van het aantal werknemers. Het feit dat een ondernemingsraad met zijn eigen opheffing instemt is dat op zichzelf niet, omdat de achterban van de ondernemingsraad mogelijk deze vorm van medezeggenschap wil handhaven. Mocht het toch tot een opheffing van de vrijwillig ingestelde ondernemingsraad komen, dan moet de ondernemer de bedrijfscommissie daarvan schriftelijk op de hoogte stellen. Hiermee eindigen dan zijn verplichtingen op grond van de wet. Iedere belanghebbende die van mening is dat er zich geen belangrijke wijzigingen van omstandigheden hebben voorgedaan die de opheffing rechtvaardigen, kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemingsraad in stand wordt gehouden (zie art. 36 WOR; zie VIII.3.7).

VIII.3.1.4

De gemeenschappelijke ondernemingsraad

Er kunnen omstandigheden zijn waarin de ondernemer voor twee of meer ondernemingen één gemeenschappelijke ondernemingsraad instelt voor alle of enkele ondernemingen. Ook hier geldt dat in die twee of meer ondernemingen tezamen in de regel ten minste 50 personen werkzaam moeten zijn. Voorwaarde is wel dat het instellen van een dergelijke gemeenschappelijke ondernemingsraad bevorderlijk is voor een goede toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (art. 3, eerste lid, WOR; zie ook art. 3, tweede lid, WOR). Dezelfde mogelijkheid bestaat ook voor de in een groep verbonden ondernemers die samen twee of meer ondernemingen in stand houden. Deze ondernemers moeten dan wel één van hen aanwijzen die ten opzichte van de gemeenschappelijke ondernemingsraad optreedt als ondernemer (art. 3, derde lid, WOR).

Voor alle duidelijkheid geeft de wet nog wel aan dat de ondernemingen waarvoor een gemeenschappelijke ondernemingsraad is ingesteld als één onderneming in de zin van de Wet op de ondernemingsraden worden beschouwd (art. 3, vierde lid, WOR).

VIII.3.1.5

De gemeenschappelijke ondernemingsraad; het spiegelbeeld

De instelling van een afzonderlijke ondernemingsraad voor een onderdeel van de onderneming is het spiegelbeeld van de instelling van een gemeenschappelijke ondernemingsraad (zie art. 4 WOR). De ondernemer kan namelijk de plicht worden opgelegd voor een onderdeel van de onderneming een aparte ondernemingsraad in te stellen. Een dergelijk onderdeel wordt op zichzelf weer beschouwd als een onderneming in de zin van de Wet op de ondernemingsraden, hoewel dat op grond van de omschrijving van het begrip onderneming (zie VIII.2.2) niet verwacht zou worden. Bij het hier bedoelde onderdeel gaat het om een functionele groep van in de onderneming werkzame personen, die binnen die onderneming een afzonderlijk organisatorisch verband vormt, zonder echter zelfstandig naar buiten toe op te treden. Dit laatste is nu juist een vereiste voor het ondernemingsbegrip in het kader van de Wet op de ondernemingsraden. Hierbij kan gedacht worden aan een personeelsafdeling. Overigens wordt ook hier door de wet expliciet aangegeven dat het onderdeel waarvoor een afzonderlijke ondernemingsraad is ingesteld als een onderneming in de zin van de Wet op de ondernemingsraden wordt beschouwd (art. 4, derde lid, WOR).

VIII.3.1.6

De centrale en de groepsondernemingsraad

De regeling van de gemeenschappelijke ondernemingsraad ziet op de situatie dat een of meer ondernemers meerdere ondernemingen in stand houden waarin tezamen 50 of meer personen werken. Wanneer er sprake is van een samenwerkingsverband van ondernemingen die door één ondernemer in stand worden gehouden of die deel uitmaken van een concern, kan het gewenst zijn om een 'overkoepelende' ondernemingsraad in te stellen waarmee de ondernemingsleiding van het samenwerkingsverband overleg kan voeren over het gemeenschappelijke beleid van de betrokken ondernemingen. Deze overkoepelende ondernemingsraad wordt de centrale ondernemingsraad (COR) genoemd als hij is ingesteld voor alle ondernemingen die door een ondernemer in stand gehouden worden dan wel deel uitmaken van een concern (zie art. 33, eerste en tweede lid, WOR).¹⁾

Als het de bedoeling is dat de 'overkoepelende' ondernemingsraad alleen voor een deel van de ondernemingen zal functioneren, dan wordt deze 'overkoepelende' ondernemingsraad groepsondernemingsraad (GOR) genoemd. In dat geval geldt dan wel dat de betrokken ondernemingen ook inderdaad een groep vormen met een gezamenlijke economische doelstelling en beheer (art. 33, derde en vierde lid, WOR). Dezelfde mogelijkheid bestaat ook voor de in een groep verbonden ondernemers die samen twee of meer ondernemingsraden in stand houden. Deze ondernemers moeten dan wel één van hen aanwijzen als ondernemer die ten opzichte van de centrale ondernemingsraad of de groepsondernemingsraad optreedt als ondernemer (art. 33, vierde lid, WOR).

Voor de samenstelling, verkiezing en werkwijze van de centrale ondernemingsraad of groepsondernemingsraad zijn enkele aanvullende en afwijkende bepalingen opgenomen (art. 34 WOR). Ook is de afbakening van bevoegdheden tussen de centrale ondernemingsraad, groepsondernemingsraad en de andere ondernemingsraden geregeld (zie art. 35 WOR). Van belang is nog op te merken dat de centrale ondernemingsraad of de groepsondernemingsraad alleen bevoegd zijn ter zake van gemeenschappelijke aangelegenheden van de betrokken ondernemingen en dat de bevoegdheden van de 'overkoepelende' ondernemingsraad die van de andere ondernemingsraden uitsluit.

Weigert de ondernemer een centrale of een groepsondernemingsraad in te stellen, dan kan iedere belanghebbende de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer dat moet doen (art. 36 WOR; zie VIII.3.7). Hetzelfde geldt indien de ondernemer een centrale of groepsondernemingsraad instelt terwijl dat in de gegeven omstandigheden juist strijdig zou zijn met een goede toepassing van de Wet op de ondernemingsraden.

VIII.3.1.7

Ontheffing

Er kunnen zich situaties voordoen in de onderneming waardoor een goede toepassing van de Wet op de

ondernemingsraden belemmerd wordt of zelfs onmogelijk is. Het gaat dan om bijzondere omstandigheden in de aard van de werkzaamheden of in de omstandigheden waaronder de arbeid moet worden verricht. Hiervoor biedt de Wet op de ondernemingsraden de ondernemer de mogelijkheid om ontheffing te vragen van zijn verplichting een ondernemingsraad in te stellen. De ontheffing moet worden gevraagd en wordt verleend door de Sociaal-Economische Raad.

Overigens geldt een dergelijke ontheffing voor een periode van maximaal vijf jaar (zie art. 5, eerste lid, WOR; zie ook art. 5, tweede en derde lid, WOR). Geen argument voor ontheffing is bijvoorbeeld het ontbreken of in onvoldoende mate aanwezig zijn van belangstelling van het personeel voor een ondernemingsraad.

Ook het beschikken over een eigen, ander overlegorgaan is geen grond voor ontheffing, tenzij die andere overlegvorm voor een belangrijke groep werknemers in de onderneming wettelijk is voorgeschreven en ook feitelijk wordt toegepast.

Zolang op het verzoek om ontheffing nog niet is beslist, is de ondernemer niet verplicht om een ondernemingsraad in te stellen (art. 5, vierde lid, WOR).

VIII.3.2

Samenstelling en verkiezing

VIII.3.2.1

Samenstelling

De ondernemingsraad bestaat uit een aantal leden dat door de in de onderneming werkzame personen rechtstreeks uit hun midden wordt gekozen. Het aantal leden is afhankelijk van de omvang van het personeelsbestand en varieert van minimaal 3 tot maximaal 25 leden (art. 6, eerste lid, WOR). Het is mogelijk dat tijdens een zittingsperiode van de ondernemingsraad het aantal in de onderneming werkzame personen verandert. Dit heeft echter geen gevolgen voor het aantal leden van de ondernemingsraad tijdens die zittingsperiode (art. 6, zesde lid, WOR).

VIII.3.2.2

Verkiezing

Alleen personen die minimaal een jaar in de onderneming werkzaam zijn kunnen voor de ondernemingsraad worden gekozen. Stemrecht hebben de personen die minimaal een half jaar in de onderneming werkzaam zijn (art. 6, tweede en derde lid, WOR). Overigens kan de ondernemingsraad in zijn reglement van deze wettelijke eisen om gekozen te worden en te kunnen kiezen, afwijken (art. 6, vijfde lid, WOR).

De verkiezingen geschieden bij geheime schriftelijke stemming en aan de hand van kandidatenlijsten die kunnen worden ingediend door werknemersverenigingen met leden onder het personeel en door een groep van het personeel die geen lid zijn van een werknemersvereniging, die een kandidatenlijst heeft ingediend. Voor deze laatste groep geldt dan wel dat minimaal een derde deel van de kiesgerechtigde personen vertegenwoordigd moet zijn en dat voor het indienen van een kandidatenlijst 30 handtekeningen moeten zijn verzameld (art. 9 WOR). Het reglement van de ondernemingsraad (zie VIII.3.3.1) bevat voorschriften over de verkiezingen (art. 10 WOR). Na de verkiezingen kiezen de ondernemingsraadsleden uit hun midden een voorzitter en een of meer plaatsvervangende voorzitters (art. 7, eerste lid, WOR). De voorzitter of, bij diens verhindering, de plaatsvervangend voorzitter vertegenwoordigt de ondernemingsraad in rechtsgedingen (art. 7, tweede volzin, WOR).

VIII.3.2.3

Zittingsduur

De leden zitten in principe drie jaar in de ondernemingsraad en zij kunnen direct herkozen worden (art. 12, eerste lid, WOR). De ondernemingsraad kan in zijn reglement (zie VIII.3.3.1) bepalen dat de zittingsduur ook op 2 of 4 jaar gesteld kan worden en kan beperkingen vaststellen over de herkiesbaarheid. Vaak zal de ondernemingsraad in zijn reglement bepalen dat alle leden tegelijkertijd aftreden. Maar ook kan bepaald worden, dat de leden van de ondernemingsraad om de 2 jaar in groepen volgens een bepaald rooster aftreden (art. 12, tweede lid, WOR). Wanneer een werknemer niet meer in de onderneming werkzaam is, eindigt zijn lidmaatschap van de ondernemingsraad van rechtswege. Ook kunnen leden van de ondernemingsraad als zodanig tussentijds ontslag nemen. Dit moet dan wel schriftelijk aan de voorzitter en de ondernemer kenbaar gemaakt worden (art. 12, vierde lid, WOR). Hij die een tussentijds

opgevallene plaats vervuld, treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij komt had moeten aftreden (art. 12, vijfde lid, WOR).

VIII.3.2.4

Uitsluiting

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij een lid van de ondernemingsraad zich op een zodanige manier gedraagt, of eigenlijk misdraagt, dat hij daardoor:

1°

de werkzaamheden van de ondernemingsraad ernstig belemmert;

2°

het overleg met de ondernemer ernstig belemmert.

In dat geval kan de ondernemer of de ondernemingsraad de kantonrechter verzoeken om voor een door hem te bepalen tijd dit lid van de ondernemingsraad van alle of bepaalde werkzaamheden van die personeelsvertegenwoordiging uit te sluiten (art. 13, eerste lid, WOR). Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het overleg met de ondernemer. Bij de duur van de uitsluiting zal de kantonrechter rekening houden met het gegeven dat deze uitsluiting niet langer kan zijn, dan tot het einde van de zittingsperiode van dat lid van de ondernemingsraad. Bij de inhoud en tijdsduur van de uitsluiting door de kantonrechter spelen aard en ernst van de misdraging een rol. Het gaat hier dus om een maatregel van orde. Overigens betekent de uitsluiting niet dat het lidmaatschap van de ondernemingsraad is beëindigd. Hij behoudt alle rechten, met uitzondering van die rechten die samenhangen met de werkzaamheden waarvan hij door de rechter is uitgesloten (zie ook art. 13, tweede lid, WOR).

VIII.3.3

De werkwijze

VIII.3.3.1

Inleiding

Hiervoor is al een aantal keer het reglement genoemd. Dit reglement moet door de ondernemingsraad worden opgesteld. De inhoud van het reglement kan alleen gaan over onderwerpen die op grond van de Wet op de ondernemingsraden aan de ondernemingsraad zijn opgedragen (art. 8, eerste lid, WOR). In VIII.3.2.2 is al gebleken dat het daarbij gaat om de kandidaatstelling, de verkiezingen, de voorziening in tussentijdse vacatures (art. 10 WOR). Naast deze verplichte onderwerpen kunnen er natuurlijk ook andere onderwerpen in het reglement geregeld worden, zoals het instellen van kiesgroepen (zie art. 9, derde lid, WOR) en een afwijkende zittingstermijn (art. 12, tweede lid, WOR; zie VIII.3.2.3). De ondernemer kan zijn standpunt over het reglement kenbaar maken. Na opstelling van het reglement zendt de ondernemingsraad een exemplaar naar de bedrijfscommissie en naar de ondernemer (art. 8, eerste lid, WOR).¹⁾

VIII.3.3.2

De werkwijze

Ook moet in het reglement de werkwijze van de ondernemingsraad geregeld worden (art. 14, eerste lid, WOR). Het gaat dan dus eigenlijk om het opstellen van regels over hoe de ondernemingsraad functioneert. Geregeld moet worden (art. 14, tweede lid, WOR):

- wanneer de ondernemingsraad bijeenkomt;
- hoe de ondernemingsraad bijeen geroepen moet worden;
- het aantal leden dat aanwezig moet zijn om te kunnen vergaderen;
- het uitoefenen van stemrecht tijdens de vergadering;
- de voorziening in het secretariaat;
- het bekendmaken van de agenda en de verslagen van de ondernemingsraad;
- het bekendmaken van het jaarverslag.

VIII.3.3.3

Commissies

De ondernemingsraad kan commissies instellen die hij voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijze nodig heeft. Heeft de ondernemer bezwaar tegen de instelling van een commissie, dan kan de ondernemingsraad na bemiddeling van de bedrijfscommissie een beslissing van de kantonrechter vragen

(art. 15, eerste lid, WOR). De ondernemingsraad kan drie soorten commissies instellen (art. 15, tweede, derde en vierde lid, WOR):

1.

Vaste commissies. Deze commissies behandelen bepaalde aangelegenheden (zoals 'ontslagen') of aangelegenheden van bepaalde groepen werknemers (bijvoorbeeld 'de ouderen'). Vaste commissies worden in beginsel voor onbepaalde tijd ingesteld. In het instellingsbesluit kunnen aan vaste commissies bepaalde bevoegdheden van de ondernemingsraad worden overgedragen, met uitzondering van de bevoegdheid rechtsgedingen te voeren.

2.

Onderdeelcommissies. Deze commissies worden ingesteld ten behoeve van een onderdeel van een onderneming en bestaan uit werknemers van het betrokken onderdeel, aangevuld met ondernemingsraadsleden. De onderdeelcommissies kunnen alle rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad uitoefenen (met uitzondering van het voeren van rechtsgedingen) tenzij de ondernemingsraad besluit de aangelegenheid zelf te behandelen. Ook de onderdeelcommissies worden meestal voor onbepaalde tijd ingesteld.

3.

Vorbereidingscommissies. Deze commissies bereiden bepaalde besluiten van de ondernemingsraad voor (zoals het advies over de benoeming van een bestuurder). Er bestaan twee verschillen met de voorgaande commissies: het instellingsbesluit moet bepalen voor welke periode de voorbereidingscommissies wordt ingesteld en het is niet mogelijk dat de ondernemingsraad aan deze commissies rechten of bevoegdheden overdraagt.

In al deze commissies kunnen ook werknemers zitting hebben die geen lid zijn van de ondernemingsraad. In een vaste commissie moet de meerderheid van de leden lid van de ondernemingsraad zijn. Voor de beide andere soorten commissies geldt die eis echter niet.

VIII.3.4

Faciliteiten en voorzieningen

VIII.3.4.1

Inleiding

De faciliteiten en voorzieningen die aan de ondernemingsraadsleden zijn toebedeeld kunnen ook gebruikt worden door de commissies van de ondernemingsraad en als de ondernemer een secretaris aan de ondernemingsraad heeft toegevoegd, ook die secretaris. Dit geldt overigens ook voor zaken als rechtsbescherming (zie VIII.3.5).

VIII.3.4.2

Voorzieningen

De ondernemingsraad mag gebruik maken van de in de onderneming aanwezige voorzieningen. Daarbij geldt wel de beperking dat hij deze voorzieningen voor de uitoefening van zijn taak in redelijkheid nodig heeft (art. 17, eerste lid, WOR). Deze voorzieningen moeten door de ondernemer ter beschikking worden gesteld.

Daarbij kan gedacht worden aan vergaderruimte, fotokopieerapparatuur, kantoorbenodigdheden en dergelijke; één en ander met inbegrip van het bedienende personeel. Zelfs secretariële ondersteuning voor de personeelsvertegenwoordiging valt hieronder.

Het gaat om voorzieningen die in de onderneming aanwezig zijn. Daarmee wordt bedoeld, dat het gaat om voorzieningen waarover de ondernemer zelf al beschikt. Dat brengt weer met zich, dat de voorzieningen per onderneming kunnen verschillen. Als een bepaalde voorziening niet in de onderneming aanwezig is, dan kan de ondernemingsraad de ondernemer vragen de voorziening aan te schaffen, of om bijvoorbeeld een secretaris aan te stellen. Daarbij geldt wel, dat het moet gaan om kosten van de personeelsvertegenwoordiging die redelijkerwijs noodzakelijk zijn.

VIII.3.4.3

De vergadertijd

De leden van de ondernemingsraad vergaderen zoveel mogelijk in de normale werktijd (art. 17, tweede lid, WOR). Daar de wet geen begrenzing aan het aantal en de tijdsduur van deze vergaderingen geeft, moet dit in onderling overleg tussen de ondernemer en de ondernemingsraad worden vastgesteld. De bedoeling is om in dit overleg een dusdanig aantal uren vast te stellen, dat de ondernemingsraad zijn taak naar behoren kan vervullen. Dit brengt met zich, dat per onderneming en per situatie sterk verschillende

regelingen tot stand kunnen komen.

VIII.3.4.4

Het onderling beraad en overleg met anderen

De ondernemer moet de leden van de ondernemingsraad de gelegenheid bieden hun normale werkzaamheden te onderbreken voor onderling beraad en voor overleg met andere personen, die al dan niet in de onderneming werkzaam zijn (art. 18, eerste lid, eerste volzin, WOR). Het moet, bij dit overleg met andere personen, wel gaan om aangelegenheden waarbij de leden van de personeelsvertegenwoordiging in de uitoefening van hun taak zijn betrokken. Hierdoor kunnen de leden van de ondernemingsraad werknemers die geen lid zijn van de ondernemingsraad (de achterban) raadplegen, maar ook inlichten over lopende zaken.

Bij overleg met 'niet in de onderneming werkzame personen' kan gedacht worden aan overleg met bestuurders van werknemersorganisaties, informatiecentra, (rooster- en arbo-) deskundigen, de Arbeidsinspectie en dergelijke.

De ondernemer moet de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen om de in de onderneming werkzame personen te raadplegen. Bovendien moet hij deze personen faciliteiten en tijd gunnen om hun medewerking te verlenen aan deze raadpleging door de ondernemingsraad. Ook hier geldt, dat de ondernemingsraad hiervan alleen gebruik mag maken als dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van zijn taak. Met andere woorden: de ondernemer moet die voorzieningen verstrekken die voor het effectief kunnen raadplegen van de achterban door de ondernemingsraad redelijkerwijs noodzakelijk zijn. De ondernemer zal voor dit onderling beraad en overleg de nodige voorzieningen beschikbaar moeten stellen. Denk daarbij aan zaken zoals vergaderruimte, het gebruik van telefoon en dergelijke. Bovendien moet hij de werknemers met wie de leden van de ondernemingsraad willen overleggen ook in de gelegenheid stellen hun werkzaamheden te onderbreken als dit redelijkerwijs noodzakelijk is (art. 18, eerste lid, tweede volzin, WOR).

Bovendien moet de ondernemer de leden van de ondernemingsraad de gelegenheid geven kennis te kunnen nemen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming (art. 18, eerste lid, WOR). Daartoe zal de ondernemer de leden van de ondernemingsraad vrije toegang moeten verlenen tot de werkruimten van de onderneming om zich zo op de hoogte te kunnen stellen van de arbeidsomstandigheden.

De ondernemer en de ondernemingsraad moeten in onderling overleg jaarlijks het aantal vrije uren voor dit onderling beraad en overleg vaststellen (art. 18, eerste lid, WOR). Niet ieder lid van de ondernemingsraad hoeft hierbij hetzelfde aantal uren te krijgen. Zo is het heel goed voor te stellen, dat de voorzitter en/of bijvoorbeeld de secretaris, voor zover die is aangesteld, meer uren nodig hebben dan de andere leden van de personeelsvertegenwoordiging. Het aantal uren dat wordt vastgesteld moet zodanig zijn als de leden van de ondernemingsraad voor een goede vervulling van hun taak in redelijkheid nodig hebben. Wat in een gegeven situatie als in redelijkheid noodzakelijk moet worden geacht, is afhankelijk van de omstandigheden in de betrokken onderneming.

Het gaat bij het onderling beraad en overleg met anderen om extra vrije uren voor de leden van de ondernemingsraad. Vrije uren die moeten worden gegeven bovenop de onderbreking van de werktijd die de ondernemer voor vergadertijd moet toestaan of vrije uren die voortvloeien uit de in de Wet op de ondernemingsraden neergelegde voorschriften in verband met de taken en bevoegdheden die de wet aan de ondernemingsraad geeft. Zo geeft de wet aan dat de ondernemingsraad zoveel mogelijk vergadert tijdens de normale werktijd (art. 17, tweede lid, WOR). Hieruit vloeit dan impliciet voort, dat de leden van de personeelsvertegenwoordiging door de ondernemer in de gelegenheid moeten worden gesteld die vergaderingen zoveel mogelijk tijdens de werktijd voor te bereiden. Hetzelfde geldt voor eventueel uit te voeren besluiten.

VIII.3.4.5

De scholing en vorming

De leden van de ondernemingsraad hebben het recht om hun werk jaarlijks een aantal werkdagen te onderbreken voor het ontvangen van scholing en vorming (art. 18, tweede lid, WOR). De keuze voor de scholing en vorming is vrij. Het moet wel gaan om scholing en vorming die de leden van de ondernemingsraad voor de vervulling van hun taak nodig achten. Nadere invulling van het aantal dagen dat scholing en vorming kan worden genoten, is niet gegeven. Het aantal dagen voor scholing en vorming

kan per lid van de ondernemingsraad verschillen.

Dit wordt namelijk mede bepaald door de functie, ervaring en de deskundigheid van de individuele leden (zie art. 18, derde lid, WOR).¹⁾

VIII.3.4.6

De loondoorbetaling

De leden van de ondernemingsraad zullen hun gebruikelijke werkzaamheden regelmatig moeten onderbreken voor activiteiten die samenhangen met hun lidmaatschap van de ondernemingsraad. Of het nu gaat om een ambtenaar of een werknemer in de particuliere sector, één van de wezenlijke elementen van de beide arbeidsverhoudingen is het in ondergeschiktheid arbeid verrichten. Maar bij de werkzaamheden die worden verricht in het kader van de ondernemingsraad ontbreekt de ondergeschiktheid echter. Desalniettemin is bepaald, dat die werkzaamheden arbeid zijn op grond waarvan de werkgever verplicht is loon door te betalen (art. 17, eerste lid, en 18, eerste lid, WOR). Deze loondoorbetalingsverplichting geldt als de leden van de ondernemingsraad hun normale werk onderbreken voor:

1°

het voorbereiden, bijvoorbeeld het lezen van stukken, en het bijwonen van vergaderingen van de ondernemingsraad;

2°

het houden van onderling beraad tijdens de daarvoor vastgestelde uren;

3°

het overleggen met anderen tijdens de daarvoor vastgestelde uren;

4°

het kennis nemen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming gedurende de daarvoor vastgestelde uren;

5°

scholing en vorming gedurende het aantal daarvoor vastgestelde dagen.

De loonbetalingsverplichting geldt niet voor werkzaamheden van de leden van de ondernemingsraad die buiten de normale werktijd worden verricht. Het is echter mogelijk, dat in bijvoorbeeld een collectieve arbeidsovereenkomst voor deze situaties voor de ondernemer wel een loondoorbetalingsverplichting bevat. Het kan ook zijn, dat de ondernemingsraad en de ondernemer daarover afspraken hebben gemaakt.

VIII.3.4.7

Het uitnodigen van deskundigen

De ondernemingsraad kan deskundigen uitnodigen, alleen zal daarvoor door de ondernemer toestemming moeten worden gegeven. Deze toestemming kan achterwege blijven als de deskundige geen kosten in rekening brengt of de kosten kunnen worden bestreden via het budget van de personeelsvertegenwoordiging (art. 16 WOR). Maar ook dan is het aan te bevelen om de ondernemer daarvan op de hoogte te stellen. Voor het geval de ondernemer geen toestemming heeft gegeven voor het raadplegen van een deskundige, komen de kosten die daarmee samenhangen voor rekening van de ondernemingsraad. De uitnodiging kan gericht zijn aan een binnen de onderneming aanwezige of aan een van buiten komende deskundige.

Te denken valt bijvoorbeeld aan deskundigen voor het beoordelen en ontwerpen van roosters, een organisatiedeskundige, een jurist of een bedrijfseconoom. De deskundige kan ook gevraagd worden een schriftelijk advies uit te brengen. Als deze deskundige nadere informatie van de ondernemingsraad wil hebben, maar deze niet voorhanden is, dan kan de ondernemingsraad deze informatie aan de ondernemer vragen.

VIII.3.4.8

De kosten

Alle kosten die de ondernemingsraad maakt om zijn taak naar behoren te kunnen vervullen en die redelijkerwijs noodzakelijk zijn, zijn voor rekening van de ondernemer (art. 22, eerste lid, WOR). Hieronder vallen:

1°

de voorzieningen zoals vergaderruimte, telefoon, secretariële ondersteuning, reiskosten, kopieerkosten en dergelijke;

2°

de kosten voor onderling beraad en overleg;

3°

de kosten voor scholing en vorming;

4°

de kosten voor vakliteratuur;

5°

de kosten van overleg met de ondernemer;

6°

de kosten van bemiddeling en advies van de bedrijfscommissie.

Naast deze kosten kan de ondernemingsraad geconfronteerd worden met een ander soort kosten, waarvoor een beperking geldt. Deze kosten hebben betrekking op het voeren van rechtsgedingen. Dan gaat het om de kosten van rechtsbijstand (advocaat, procureur of gerechtsdeurwaarder) en de gerechtskosten (griffierechten en dergelijke). Deze kosten zijn alleen voor rekening voor de ondernemer als hem vooraf mededeling is gedaan van de hoogte ervan (art. 22, tweede lid, WOR). Als dit niet is gebeurd, dan hoeft hij niet voor de kosten op te draaien. Als een nauwkeurige opgave van de kosten niet mogelijk is, dan zal de ondernemingsraad de ondernemer een redelijke raming van die kosten moeten geven. Om het uit de hand lopen van de kosten in te perken, kunnen ondernemer en ondernemingsraad een budget vaststellen. Overschrijding van dat budget komt slechts voor rekening van de ondernemer als hij instemt met het dragen van de kosten van die overschrijding (art. 22 WOR).

In rechtsgedingen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad kan de ondernemingsraad overigens niet in de proceskosten worden veroordeeld (art. 22a WOR).

VIII.3.5

Rechtsbescherming

Het is voor een goed functioneren van de ondernemingsraad noodzakelijk dat zij onafhankelijk van de ondernemer kunnen functioneren. Vandaar dat de Wet op de ondernemingsraden een bescherming tegen benadeling in het algemeen van allen die bij het functioneren van de ondernemingsraad zijn betrokken. De algemene norm is dat niemand uit hoofde van zijn werkzaamheden voor de ondernemingsraad mag worden benadeeld in zijn positie in de onderneming (zie art. 21 WOR). Het gaat dan om:

- degene die het initiatief nemen of hebben genomen tot het instellen van een ondernemingsraad;
- degene die kandidaat staan of hebben gestaan voor de ondernemingsraad;
- leden en gewezen van de ondernemingsraad en hun plaatsvervangers;
- commissieleden en gewezen commissieleden;
- de toegevoegd (ambtelijk) secretaris van de ondernemingsraad.

De belangrijkste bescherming tegen benadeling, de ontslagbescherming, is echter niet geregeld in de Wet op de ondernemingsraden, maar in het Burgerlijk Wetboek (art. 7:670 lid 4, 7:670a en 7:685 lid 1 BW; zie Les IV).

VIII.3.6

De bevoegdheden van de ondernemingsraad

VIII.3.6.1

Inleiding

De ondernemingsraad heeft een aantal bevoegdheden, ook wel rechten genoemd. Het gaat om:

- het recht op overleg (art. 23 en 24 WOR; zie VIII.3.6.2);
- het adviesrecht (art. 25 WOR; zie VIII.3.6.3);
- het instemmingsrecht (art. 27 WOR; zie VIII.3.6.4);
- het recht op informatie (art. 31 tot en met 31c WOR; VIII.3.6.5);
- overige rechten (art. 32 WOR; zie VIII.3.6.6).

VIII.3.6.2

Het recht op overleg

Indien de ondernemer of de ondernemingsraad daarom verzoekt, moeten ondernemer en ondernemingsraad binnen twee weken na het verzoek bijeenkomen op een overlegvergadering (art. 23, eerste lid, WOR). Het minimumaantal bijeenkomsten is twee per jaar (art. 24, eerste lid, WOR). De ondernemer wordt in die overlegvergadering vertegenwoordigd door de bestuurder (art. 23 vierde lid, WOR). Tijdens die vergadering brengen zij 'de aangelegenheden, de onderneming betreffende' aan de orde (art. 23, tweede lid, WOR). Dit zijn alle denkbare sociale, organisatorische, financiële en economische zaken die de onderneming betreffen.

Het gaat hier niet alleen om voorgenomen besluiten van de ondernemer waarover hij advies of instemming van de ondernemingsraad moet vragen (zie de art. 25 of 27 WOR; zie VIII.3.6.3 en VIII.3.6.4), hoewel de overlegvergadering natuurlijk wel de uitgelezen plaats is om die voorgenomen besluiten mee te delen.

Ondernemingsraad en bestuurder kunnen op de overlegvergadering voorstellen doen en daar besluiten over nemen. De ondernemingsraad kan ook buiten de overlegvergadering voorstellen doen aan de ondernemer; de ondernemer beslist pas als over dat voorstel ten minste eenmaal overleg is gevoerd in een overlegvergadering (art. 23, derde lid, WOR). De overlegvergadering wordt beurtelings geleid door de bestuurder (of zijn vervanger) en de (plaatsvervangend) voorzitter van de ondernemingsraad. Het kan echter zijn dat daarover andere afspraken zijn gemaakt (zie art. 23a, tweede lid, WOR). De bestuurder kan zich laten vervangen en bijstaan door (een) medebestuurder(s) (art. 23, vijfde en zesde lid, WOR).

VIII.3.6.3

Het adviesrecht

VIII.3.6.3.1

Inleiding

De ondernemingsraad heeft een adviesrecht over een aantal besluiten dat in de economische, financiële en/of organisatorische sfeer ligt (art. 25 WOR). Het gaat meestal om besluiten die van (groot) belang zijn voor de continuïteit van de onderneming en die van aanzienlijke invloed zijn op het wel en wee van de in de onderneming werkzame werknemers. De bedoeling van het adviesrecht is dat de ondernemer het advies kan meewegen voordat hij een beslissing neemt. Het is een zwakker recht dan het in VIII.3.6.4 aan de orde komende instemmingsrecht. Overigens is de ondernemingsraad niet verplicht advies uit te brengen; het gaat om een recht.

VIII.3.6.3.2

Adviesplichtige onderwerpen

De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit over een aantal limitatief opgesomde onderwerpen (art. 25, eerste lid, WOR)¹. Het gaat daarbij om:

a.

de overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan.

Zeggenschap kan op verschillende manieren worden overgedragen. Dat kan gebeuren door de overdracht van de meerderheid van de aandelen (alleen bij bepaalde rechtspersonen) of door het aangaan van een juridische fusie (Titel 7 Boek 2 BW). Ook een overdracht van de activa van een onderneming, zoals de bedrijfsgebouwen, de inventaris, de vorderingen en de schulden kan overdracht van de zeggenschap over de onderneming impliceren. Het doet er niet toe wat voor rechtsvorm de onderneming heeft.

Het adviesrecht van de ondernemingsraad geldt evenzeer als de verkrijger van de zeggenschap een buitenlandse onderneming is en als de overdracht van de zeggenschap niet door Nederlands recht wordt geregeerd;

b.

het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over, een andere onderneming, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, waaronder begrepen het aangaan, in belangrijke mate wijzigen of verbreken van een belangrijke financiële deelneming vanwege of ten behoeve van een

dergelijke onderneming. Wat 'zeggenschap' is, is onder punt a al duidelijk gemaakt. Bij 'duurzame samenwerking' gaat het om een afspraak tussen ondernemingen waarbij zij voor langere tijd een regeling tot samenwerking hebben gesloten over bepaalde activiteiten die voor de onderneming van groot belang zijn. Zo valt een overeenkomst tot uitbesteding van de schoonmaakwerkzaamheden niet onder het begrip duurzame samenwerking. Dit is enige bepaling waar het steeds gaat om besluiten die betrekking hebben op een andere onderneming dan de onderneming waar de ondernemingsraad is ingesteld. Er is een bijzondere regeling opgenomen voor dit adviesrecht (art. 25, eerste lid, slotzin, WOR). Deze regeling vloeit voort uit de gedachte dat er alleen plaats moet zijn voor medezeggenschap als de eigen onderneming gevolgen kan ondervinden van het besluit over een andere onderneming. Heeft het besluit betrekking op een andere onderneming in het buitenland, dan neemt de wet aan dat de gevolgen voor de eigen onderneming van minder belang zijn. Daarom is aangegeven dat de ondernemingsraad voor dit voorgenomen besluit alleen een adviesrecht heeft als redelijkerwijs te verwachten valt dat het voorgenomen besluit zal leiden tot een besluit over de andere adviesplichtige onderwerpen voor de onderneming (zie c tot en met f) die door de ondernemer in Nederland in stand wordt gehouden. Let wel: bovenstaande beperking geldt alleen als het besluit betrekking heeft op een andere buitenlandse onderneming. Gaat het om een andere Nederlandse onderneming, dan komt de ondernemingsraad altijd adviesrecht toe;

c.

de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan. Het gaat hier om situaties dat collectieve ontslagen kunnen vallen: sluiting van de onderneming of een belangrijk onderdeel daarvan. Overdracht van de werkzaamheden valt niet onder deze grond; dat valt onder wat onder punt a aan de orde is;

d.

een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming. Ook een inkrimping van de onderneming gaat regelmatig gepaard met collectieve ontslagen. Een inkrimping is geen sluiting, dat valt immers onder de vorige situatie. Een belangrijke uitbreiding is bijvoorbeeld het aannemen van een zeer grote opdracht, waarvoor nieuw personeel geworven zal moeten worden.

De overgang van de verkoop van schrijfmachines naar de verkoop van computers is een voorbeeld van een belangrijke wijziging van de werkzaamheden;

e.

een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming.

Het gaat hier om reorganisaties zonder dat daardoor de werkzaamheden van de onderneming veranderen. Denk bijvoorbeeld aan de omzetting van een firma in een rechtspersoon, de instelling van een raad van commissarissen of een wijziging van de bevoegdheidsverdeling van de directie;

f.

een wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent.

Zowel de gehele bedrijfsverhuizing als een tijdelijke, gedeeltelijke verplaatsing van werkzaamheden vallen onder deze situatie. Gevolg is in alle gevallen dat werknemers elders moeten gaan werken. Een zetelverplaatsing van een rechtspersoon, zonder dat de werkzaamheden feitelijk elders worden verricht, valt niet onder deze situatie;

g.

het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten.

Het aantrekken van individuele werknemers of tijdelijke vervanging van werknemers valt niet onder de adviesverplichting. Een adviesverplichting bestaat ook niet wanneer de tijd en de omvang van de groepsgewijze inlening heel beperkt zijn;

h.

het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming.

Het hangt natuurlijk van het bedrag van de investering en de aard en omvang van de onderneming af of een investering als belangrijk kan worden beschouwd. Een beleggingsmaatschappij die een flink pakket aandelen koopt, doet geen belangrijke investering: dat hoort bij de dagelijkse werkzaamheden. Een groothandel in ijzerwaren die een zelfde pakket koopt, doet wel een belangrijke investering. De investering hoeft niet direct verband te houden met sociale gevolgen voor de werknemers. Desinvesteringen vallen niet onder dit adviesrecht;

i.

het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming.

Ook hier hangt de belangrijkheid af van de hoogte van het krediet, de aard en de omvang van de onderneming. Het gaat vooral om kredieten waarbij de ondernemer in zekere zin een afhankelijke positie ten opzichte van zijn kredietverstrekker inneemt. Daarom zijn ook de door de kredietverstrekker gevraagde zekerheden van belang voor het antwoord op de vraag of het aantrekken van het krediet 'belangrijk' is;

j.

het verstrekken van een belangrijk krediet en het stellen van zekerheid voor belangrijke schulden van een andere ondernemer, tenzij dit geschiedt in de normale uitoefening van werkzaamheden in de onderneming.

Kredietverstrekking komt veel voor binnen groepsstructuren. Van belang is dat de kredietverschaffer en kredietontvanger een tegenstrijdig belang kunnen hebben. Zo komt het voor dat de moeder zich door en ten koste van de dochter een krediet laat verstrekken. In ieder geval zal dan de ondernemingsraad van de dochter geraadpleegd moeten worden;

k.

de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening.

Hierbij kan gedacht worden aan automatiseringssystemen, communicatiemiddelen, enz.

l.

het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu.

Bij een besluit tot het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu kan gedacht worden aan de introductie van een milieuzorgsysteem. Dit is een systeem waarbij het doel is beheersing en vermindering van negatieve effecten van de bedrijfsvoering op het milieu. Het adviesrecht omvat eveneens besluiten die indirect belangrijke gevolgen hebben voor de zorg van de onderneming voor het milieu, zoals de invoering van een afvalinzamelingssysteem;

m.

de vaststelling van een regeling met betrekking tot het zelf dragen van risico in het kader van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (zie art. 75, eerste lid, WAO).

Op grond van de Wet Pemba kan de werkgever ervoor kiezen uitkeringen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering aan zijn (ex-)werknemers gedurende vijf jaar zelf te betalen. Hij wordt dan een 'eigen-risicodragers'. Alvorens dat besluit te nemen, moet hij de ondernemingsraad om advies vragen;

n.

het verstrekken en formuleren van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming betreffende een der hiervoor bedoelde aangelegenheden.

Het advies ten aanzien van het inhuren van een deskundige betreft niet alleen de keuze van de deskundige, maar ook de inhoud van de adviesaanvraag. Die inhoud geeft namelijk vaak al aan langs welke lijnen de ondernemer denkt. Doel van de bepaling is de ondernemingsraad al in een vroeg stadium kennis te laten nemen over mogelijke toekomstige reorganisaties. Niet elke adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming valt onder de adviseringsverplichting: alleen wanneer het gaat om een advies over een aangelegenheid die onder de adviesplicht valt. Heeft de adviesopdracht betrekking op een aangelegenheid als bedoeld onder punt b, dan geldt ook daar wat is aangegeven over buitenlandse ondernemingen (art. 25, eerste lid, laatste volzin, WOR).

VIII.3.6.3.3

Nadere spelregels

Het advies moet door de ondernemer op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.^t Als het scenario al klaar ligt en de ondernemer al bezig is met de uitvoering van het besluit, is het advies dus te laat gevraagd (art. 25, tweede lid, WOR).

Bij het vragen van advies moet aan de ondernemingsraad een overzicht worden gegeven met de beweegredenen voor het besluit en van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen (art. 25, derde lid, WOR).¹⁾

Het advies mag eerst door de ondernemingsraad worden uitgebracht als over het betrokken onderwerp ten minste eenmaal overleg met de ondernemer is gevoerd (art. 25, vierde lid, WOR).²⁾ Indien na het

advies van de ondernemingsraad de ondernemer zijn besluit neemt, wordt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk van het besluit schriftelijk in kennis gesteld. Is het advies van de ondernemingsraad niet of niet geheel gevolgd, dan moet aan de ondernemingsraad worden kenbaar gemaakt waarom van dat advies is afgeweken. Voor zover de ondernemingsraad daarover nog niet heeft geadviseerd, moet ook het advies van de ondernemingsraad worden gevraagd over de uitvoering van het besluit (art. 25, vijfde lid, WOR).

Tenzij het besluit van de ondernemer conform het advies van de ondernemingsraad is, is hij verplicht om de uitvoering van zijn besluit op te schorten tot een maand na de dag waarop de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld. Dit kan achterwege blijven als de ondernemingsraad instemt met directe uitvoering (art. 25, zesde lid, WOR). Deze termijn van een maand is bedoeld om de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen beroep in te stellen bij de ondernemingskamer.

VIII.3.6.3.4

Beroep

De ondernemingsraad kan bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam beroep instellen tegen een besluit van de ondernemer dat waarvoor advies is uitgebracht, wanneer:

- dat besluit niet in overeenstemming is met het advies van de ondernemingsraad;
- feiten of omstandigheden bekend zijn geworden, die als zij aan de ondernemingsraad bekend waren geweest ten tijde van het uitbrengen van zijn advies, aanleiding zouden kunnen zijn geweest dat advies niet uit te brengen.

Het beroep kan uitsluitend worden ingesteld wanneer de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot zijn besluit had kunnen komen. Als de ondernemingskamer het beroep gegrond vindt, verklaart zij dat de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het betrokken besluit had kunnen komen. Daarbij kan de ondernemingskamer op verzoek nog een aantal voorzieningen treffen, zoals het opleggen van de verplichting aan de ondernemer het besluit geheel of ten dele in te trekken of het opleggen van een verbod aan de ondernemer handelingen te verrichten ter uitvoering van het besluit.

VIII.3.6.3.5

Advies over de benoeming en het ontslag van het bestuur

Naast het hiervoor al behandelde adviesrecht, heeft de ondernemingsraad nog een adviesrecht. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van een bestuurder van de onderneming (art. 30 WOR). Belangrijk verschil met het hiervoor behandelde adviesrecht is dat een van het advies van de ondernemingsraad afwijkende beslissing niet ter toetsing kan worden voorgelegd door de ondernemingskamer.

VIII.3.6.4

Het instemmingsrecht

VIII.3.6.4.1

Inleiding

Het krachtigste recht dat de ondernemingsraad heeft, is het instemmingsrecht over bepaalde (voorgenomen) besluiten op het gebied van het sociaal beleid binnen de onderneming (art. 27 WOR).¹⁾

Het instemmingsrecht is zo krachtig, doordat het de ondernemingsraad de mogelijkheid geeft bepaalde voorgenomen besluiten van de ondernemer tegen te houden. De ondernemer kan niet om de ondernemingsraad heen: vraagt hij geen instemming en neemt hij het besluit, dan kan de ondernemingsraad de nietigheid van het besluit inroepen (zie VIII.3.6.4.5).

Vooropgesteld moet worden dat wat wel 'primaire arbeidsvoorwaarden' worden genoemd, niet onder het instemmingsrecht valt. De ondernemingsraad heeft dus geen instemmingsrecht over de hoogte van de beloning en de duur van de arbeidstijd. Deze onderwerpen staan vaak in een collectieve arbeidsovereenkomst geregeld, maar als dat niet het geval is, betekent dat niet dat de ondernemingsraad dan een instemmingsrecht toekomt. Wel kan de ondernemingsraad over deze onderwerpen zijn standpunt kenbaar maken in de overlegvergadering (zie art. 23 WOR).²⁾

Onder het instemmingsrecht vallen alleen besluiten van algemene strekking; dat wil zeggen regelingen,

maatregelen of voorzieningen die betrekking hebben op alle in de onderneming werkzame personen of op een of meer groepen daarvanⁿ. Een groep is een categorie werknemers met overeenkomstige functionele kenmerken (bijvoorbeeld: 'de binnendienst') of belangen.

Besluiten ten aanzien van individuele personen zijn dus niet aan het instemmingsrecht onderworpen. Ook zijn regelingen voor bestuurders van de onderneming uitgesloten van het instemmingsrecht (art. 1, vierde lid, WOR).

VIII.3.6.4.2

Instemmingsplichtige onderwerpen

De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad in de gelegenheid instemming te verlenen over elk voorgenomen besluit over een aantal limitatief opgesomde onderwerpen (art. 27, eerste lid, WOR). Het gaat daarbij om een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking:

a.

van een regeling over een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling.

De bevoegdheden van de ondernemingsraad over pensioenen zijn beperkt tot algemene regelingen voor pensioenen die door middel van een overeenkomst zijn ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. Wanneer de ondernemer zo'n regeling wil vaststellen, intrekken of wijzigen, heeft hij de instemming van de ondernemingsraad nodig. De ondernemingsraad heeft geen bevoegdheden over pensioenen die zijn of worden ondergebracht bij een bedrijfspensioenfonds of een ondernemingspensioenfonds, want daarvoor gelden alleen de bepalingen van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Een besluit van de ondernemer tot vaststelling, intrekking of wijziging van een winstdelingsregeling of van een spaarregeling, zoals een premiespaarregeling en een spaarloonregeling, is daarentegen altijd aan de instemming van de ondernemingsraad onderworpen, ook als de gespaarde gelden zijn ondergebracht in een zelfstandig (ondernemings)spaarfonds. Uiteraard is de instemming van de ondernemingsraad alleen vereist voor besluiten die de ondernemer zelf neemt, en niet voor besluiten die door het bestuur van het spaarfonds worden genomen;

b.

van een werktijd- of vakantieregeling⁹

Onder werktijdenregelingen worden verstaan regelingen betreffende: arbeids- en rusttijden, ploegendiensten, dienstroosters, deeltijdwerk, overwerk en variabele werktijden, maar *niet* de vaststelling van het aantal uren dat gewerkt wordt. Onder vakantieregelingen worden verstaan de vaststelling van het aantal vakantiedagen, van collectieve vakantiedagen of van een verplichte snipperdag, enzovoort. Regelingen die trekken vertonen van zowel een werktijd- als een vakantieregeling, bijvoorbeeld regelingen over roostervrije uren of dagen, vallen ook onder het instemmingsrecht.

De instemming van de ondernemingsraad met een vakantieregeling laat natuurlijk onverlet dat de ondernemer overleg moet plegen met de individuele werknemers over het opnemen van vakantiedagen (zie art. 7:638 BW; zie les III). Ook hier geldt weer dat de ondernemingsraad alleen instemmingsrecht heeft over algemene besluiten.

Bij een verlofregeling mag de werktijd alleen onderbroken worden vanwege bepaalde omstandigheden of verplichtingen. De ondernemingsraad heeft over verlof geen instemmingsrecht, tenzij de verlofregeling een duidelijke samenhang vertoont met een aangelegenheid waarvoor de ondernemingsraad instemming moet verlenen;

c.

van een belonings- of een functiewaarderingssysteem.

Bij deze besluiten gaat het niet om de hoogte van de beloning, maar om de wijze waarop beloningen worden berekend en hoe functies worden gewaardeerd. De ondernemer stelt dus bijvoorbeeld de hoogte van de salarisschalen vast. Een ander voorbeeld: wil de ondernemer prestatiebeloning invoeren en werknemers die voldoende, goed of uitstekend functioneren jaarlijks een salarisverhoging van 2, 4 of 6% geven, dan heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht over het *systeem*, maar niet over de hoogte van de *percentages*.

Bij beloning gaat het om de tegenprestatie voor de verrichte arbeid. Daaronder valt bijvoorbeeld niet een onkosten- of autokostenvergoeding, aanvulling van het loon bij arbeidsongeschiktheid of een hypotheekregeling;

d.

van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden of het ziekteverzuim^m.

Enkele wetten, waaronder de Arbeidsomstandighedenwet 1998, schrijven de ondernemer voor bepaalde

maatregelen te treffen. Ter voldoening aan die voorschriften heeft de ondernemingsraad geen instemming te worden gevraagd. Van directer belang is dat de ondernemer op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 verplicht is een ziekteverzuimbeleid te voeren dat gericht is op het voorkomen en beperken van het ziekteverzuim en het begeleiden van zieke werknemers (art. 4 Arb. Wet 1998). De inhoud van het ziekteverzuimbeleid, met inbegrip van de ziekmeldingsprocedure, de controlevoorschriften en de regels met betrekking tot de registratie en bescherming van gegevens in verband met keuringen en dergelijke, valt nadrukkelijk onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad;

e.

van een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid.

Het gaat hier om algemene regelingen die in de onderneming worden getroffen op het gebied van:

- het aanstellingsbeleid, waaronder begrepen regelingen over de aanstelling in vaste of tijdelijke dienst, overplaatsing en dergelijke;
- het ontslagbeleid, waaronder overigens ook een VUT-regeling valt;
- het bevorderingsbeleid, met bijvoorbeeld interne richtlijnen voor promotie.

De ondernemingsraad heeft geen bemoeienis met individuele aanstellingen, ontslagen of bevorderingen (of het uitblijven daarvan), noch met het vaststellen van een gehele of gedeeltelijke vacaturestop. Dat laatste wordt namelijk niet gezien als een besluit op het gebied van het aannamebeleid. Zo'n besluit zal wel kunnen samenhangen met een besluit tot inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de onderneming, waarvoor de ondernemingsraad een adviesrecht kan hebben (zie art. 25, eerste lid, WOR; zie VIII.3.6.3.2.d);

f.

van een regeling op het gebied van de personeelsopleiding.

Bij personeelsopleiding kan gedacht worden aan voor het vak aangeraden of verplichte cursussen, aan omscholingscursussen of aan een introductiecursus. Aspecten die daarbij voor de ondernemingsraad aan de orde komen zijn: tijdsbeslag, kosten, uitbesteding scholing of in eigen beheer, voorlichting, gelijke behandeling en loopbaanperspectief;

g.

van een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling.

Het gaat hier om het beoordelingssysteem, niet om een individuele beoordeling. De ondernemingsraad kan een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling toetsen aan enkele wezenlijke voorwaarden, zoals een schriftelijke verslaglegging van de beoordeling, de mogelijkheid van de beoordeelde zijn mening te geven en tegen de beoordeling in beroep te gaan;

h.

van een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk.

Hierbij gaat het om hulpverlening door beroepskrachten in een vertrouwensrelatie die door de werknemer vrijwillig wordt aanvaard. Soms wordt bedrijfsmaatschappelijk werk ondergebracht bij de personeelsafdeling, soms bij een zogenaamd sociaal-medisch team;

i.

van een regeling op het gebied van het werkoverleg.

Werkoverleg is het regelmatig overleg tussen alle werknemers (inclusief hun leidinggevende) over de wijze waarop het werk zal worden uitgevoerd en de werkzaamheden zullen worden verdeeld. De invoering, regeling van doelstellingen en werkwijze van het werkoverleg is aan de instemming van de ondernemingsraad onderworpen;

j.

van een regeling op het gebied van de behandeling van klachten.

Een klachtenregeling stelt werknemers in de gelegenheid via een interne procedure op te komen tegen een ongerechtvaardigde behandeling in de werksituatie. Als de ondernemer een klachtenregeling wil, dan is de instemming van de ondernemingsraad vereist;

k.

van een regeling omtrent de registratie van, de omgang met en de bescherming van persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen.

Het gaat hier om de bescherming van de privacy van werknemers. Het instemmingsrecht omvat het aanleggen van een persoonsregistratie en regelingen omtrent het bewaren, gebruiken, verzamelen, verstrekken en beveiligen van persoonsgegevens. Gedacht kan worden aan gegevens met betrekking tot

aanstelling (sollicitatie), ziekteverzuim, keuringen, salarisadministratie en beoordelingsdossiers. Uiteraard moet de ondernemer zich houden aan de Wet Persoonsregistraties;

I.

van een regeling inzake voorzieningen die geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen.

Hierbij valt te denken aan regelingen omtrent het gebruik van prikklok, pieper, camera's, enz.

Van belang is dat de instemming van de ondernemingsraad in het algemeen geen inbreuk kan maken op de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit arbeidsovereenkomst die tussen de ondernemer en de individuele werknemers gelden. Bij wijzigingen daarvan moeten de werknemers dus ook individueel akkoord gaan.

VIII.3.6.4.3

Vervangende instemming

De ondernemingsraad kan over een besluit geen definitief veto uitspreken: heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevergd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen (art.27, vierde lid, WOR).

VIII.3.6.4.4

Nietigheid besluit

De ondernemer die zijn ondernemingsraad niet 'mee' krijgt, kan niet het besluit alsnog nemen: een besluit dat is genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, is nietig, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. De ondernemingsraad kan slechts een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat hetzij de ondernemer hem zijn besluit heeft medegedeeld, hetzij - bij gebreke van deze mededeling - de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit (art. 27, vijfde lid, WOR).

De ondernemingsraad kan de kantonrechter verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een besluit dat nietig is. Op zijn beurt kan de ondernemer de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte de nietigheid van het besluit heeft ingeroepen (art. 27, zesde lid, WOR).

VIII.3.6.4.5

Het instemmingsrecht en de verhouding tot de collectieve arbeidsovereenkomst

De ondernemer hoeft geen instemming van de ondernemingsraad te hebben als en voor zover het betreffende onderwerp voor zijn onderneming al inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst. Een overeenkomst van (of namens) de ondernemer met een werknemersorganisatie heeft voorrang boven het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Wat houdt deze regeling precies in? Een inhoudelijke regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst betekent, dat de ondernemer geen enkele speelruimte meer heeft, geen keuze- of beslissingsmogelijkheden meer heeft.^t Mocht de collectieve arbeidsovereenkomst de ondernemer nog wel enige beslissingsvrijheid laten voor een nadere invulling van de regeling in zijn onderneming, dan moet hij voor die nadere invulling wel de instemming van de personeelsvertegenwoordiging hebben.

VIII.3.6.4.6

Doorwerking?

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft wat genoemd wordt normatieve werking voor wat betreft de werknemers die lid zijn van een werknemersvereniging die partij zijn bij die collectieve arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen werkt rechtstreeks door in de individuele overeenkomsten tot het verrichten van arbeid (art. 9, eerste lid, 12 en 13 Wet CAO; zie les III). Geldt dit ook voor een besluit van de ondernemer waarvoor hij instemming van de ondernemingsraad heeft gekregen? Met andere woorden: worden de werknemers in de onderneming automatisch gebonden door een dergelijke besluit? Het antwoord is: nee. Een besluit van de ondernemer kan geen inbreuk maken op de eventuele rechten en

plichten die voortvloeien uit de tussen hem en de werknemers gesloten arbeidsovereenkomsten; een besluit dat met instemming van de ondernemingsraad tot stand is gekomen verandert daar niets aan. De afspraken zijn eerst dan voor de werknemers bindend als zij daar individueel toestemming voor geven.ⁿ In de praktijk wordt die toestemming vaak stilzwijgend gegeven. Een andere mogelijkheid is dat de werknemers er aan gebonden zijn als dit bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen. Dit wordt het eenzijdig wijzigingsbeding genoemd. Op een dergelijk beding kan de werkgever zich alleen beroepen als hij een zodanig zwaarwegend belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor op grond van de redelijkheid en billijkheid moet wijken (zie art. 7:613 BW).¹

VIII.3.6.5

Het recht op informatie

VIII.3.6.5.1

Inleiding

De ondernemingsraad heeft een zogenoemd actief informatierecht. De regeling is tamelijk uitvoerig (art. 31 tot en met 31c WOR). Dat is ook van belang, want alleen een goed geïnformeerde ondernemingsraad kan naar behoren functioneren.

VIII.3.6.5.2

Informatie op verzoek van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad kan van de ondernemer alle inlichtingen en gegevens vragen, die hij voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. Op verzoek van de ondernemingsraad moet de ondernemer deze inlichtingen en gegevens schriftelijk verstrekken. Wel zal de ondernemingsraad concreet moeten aangeven voor welke aangelegenheden de gevraagde inlichtingen en gegevens nodig zijn. De ondernemer moet de betreffende inlichtingen en gegevens tijdig verstrekken (art. 31, eerste lid, WOR). De gevraagde inlichtingen en gegevens moeten door de ondernemer tijdig aan de ondernemingsraad verstrekt worden.

Voor zover de ondernemer deze inlichtingen en gegevens niet voorhanden heeft in de vorm waar de ondernemingsraad om heeft gevraagd, dan zal hij toch moeten proberen om zoveel mogelijk aan de wensen van de ondernemingsraad tegemoet te komen.

De ondernemingsraad moet de inlichtingen en gegevens redelijkerwijs nodig hebben voor de vervulling van zijn taak. Daarbij kan worden gedacht aan de voor de uitvoering van bevoegdheden op grond van de Wet op de ondernemingsraden of andere regelingen, zoals de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet 1998, verdere bevoegdheden op grond van collectieve arbeidsovereenkomsten of afspraken met de ondernemer. Overigens is de ondernemer ook verplicht om ongevraagd alle inlichtingen en gegevens te verstrekken waar het gaat om besluiten waarover hij het oordeel van de ondernemingsraad wil hebben, voor zover dat voor dat besluit van belang is.

VIII.3.6.5.3

Verplichte informatie

Ook moet de ondernemer aan het begin van iedere zittingsperiode ongevraagd aan de ondernemingsraad informatie verschaffen. Welke informatie dat is, is nadrukkelijk in een limitatieve opsomming aangegeven (art. 31, tweede lid, WOR). Het gaat om informatie van juridische en organisatorische aard, zoals de rechtsvorm van de onderneming en de naam en woonplaats van de bestuurders. Doen zich wijzigingen in deze informatie voor, dan stelt de ondernemer de ondernemingsraad daarvan zo spoedig mogelijk in kennis (art. 31, derde lid, WOR).

“Mede ten behoeve van de bespreking van de algemene zaken van de onderneming” (die twee keer moet plaatsvinden; zie VIII.3.6.2) verstrekt de ondernemer algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en resultaten van de onderneming (art. 31a, eerste lid, WOR). In het bijzonder moet de ondernemer daarbij ingaan op aangelegenheden waarbij de ondernemingsraad een adviesrecht toekomt (art. 25 WOR; zie VIII.3.6.3.). Daarnaast heeft de ondernemer een speciale informatieplicht voor specifieke onderwerpen (zie art. 31a, tweede tot en met achtste lid, WOR).

De ondernemer moet aan de ondernemingsraad ten minste eenmaal per jaar algemene gegevens over aantallen en groepen van het aanwezige personeel en over het gevoerde sociale beleid verstrekken (art. 31b WOR). Daarbij moet de ondernemer in het bijzonder ingaan op aangelegenheden waarbij de ondernemingsraad een instemmingsrecht heeft (art. 27 WOR, zie VIII.3.6.4).

Tot slot is de ondernemer de verplichting opgelegd om de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk

mededeling te doen van zijn voornemen om aan een extern deskundige een adviesopdracht te geven (art. 31c WOR). Die informatieplicht heeft betrekking op onderwerpen waarover de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft (zie art. 27 WOR; zie VIII.3.6.4).

VIII.3.6.5.4

Geheimhouding

Een tegenpool van de inlichtingenverplichting van de ondernemer is de geheimhoudingsverplichting van de leden van de ondernemingsraad. Leden van de ondernemingsraad zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen die zij in hun hoedanigheid vernemen (art. 20 WOR).¹⁾ In principe geldt alleen een geheimhoudingsplicht ten aanzien van onderwerpen waarvan de ondernemer, de ondernemingsraad zelf of een commissie aan de leden geheimhouding heeft opgelegd. Daarbij wordt vermeld hoe lang de geheimhouding in acht moet worden genomen. Een geheimhoudingsplicht bestaat echter eveneens voor andere onderwerpen indien in verband met een reeds opgelegde geheimhouding redelijkerwijs begrepen mocht worden dat deze andere onderwerpen ook onder de geheimhoudingsplicht vielen. Hierbij valt te denken aan later gegeven aanvullende informatie bij reeds gegeven informatie ten aanzien waarvan een geheimhoudingsplicht was opgelegd. De plicht tot geheimhouding vervalt niet door het einde van het lidmaatschap van de ondernemingsraad, noch door het feit dat de betrokkene niet meer voor de onderneming werkt (art. 20, zesde lid, WOR). Schending van de geheimhoudingsplicht kan strafbaar zijn (art. 272 en 273 WvSr).

VIII.3.6.6

Overige rechten

VIII.3.6.6.1

Stimulerende taak

De ondernemingsraad heeft een stimulerende taak, dat wil zeggen bevorderen van het naleven, over een zestal onderwerpen (art. 28 WOR). Het gaat om:

- arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
- het werkoverleg en de overdracht van bevoegdheden in de onderneming;
- de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de inschakeling van gehandicapten en het tegengaan van discriminatie;
- het milieu.

Om hieraan invulling te geven kan de ondernemingsraad gebruik maken van de overleg-vergadering (zie VIII.3.6.2).

VIII.3.6.6.2

Uitbreiding van de rechten

Het is mogelijk dat de bevoegdheden van de ondernemingsraad via een collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid (art. 32, eerste lid, WOR). Dit komt in de praktijk regelmatig voor. In collectieve arbeidsovereenkomsten zijn nogal eens bepalingen te vinden die beschouwd kunnen worden als een uitbreiding van de lijst van adviesplichtige (zie VIII.3.6.3) en instemmingsplichtige onderwerpen (zie VIII.3.6.4). Deze bevoegdheden kunnen bij nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten worden versterkt, verzwakt of ingetrokken.

Een andere mogelijkheid is een uitbreiding van bevoegdheden bij schriftelijke overeenkomst. Deze overeenkomst worden vaak 'ondernemingsovereenkomsten' genoemd, waarvoor overigens ook regelmatig de term *convenant* wordt gebruikt (art. 32, tweede lid, WOR).¹⁾ Deze afspraken gelden vaak voor onbepaalde tijd; ook een nieuwe ondernemingsraad en ondernemer zijn er aan gebonden. De afspraken kunnen niet de wettelijke bevoegdheden van de ondernemingsraad opzij zetten. Ook wat de uitbreiding van bevoegdheden betreft geldt het 'primaat' van de collectieve arbeidsovereenkomst (zie VIII.3.6.4.4). Als aan de ondernemingsraad een extra bevoegdheid wordt toegekend, dan is het advies of de instemming van de ondernemingsraad niet vereist indien en voor zover de zaak inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Niet onbelangrijk is dat wanneer de bevoegdheden terzake van het advies- en/of instemmingsrecht zijn uitgebreid, de wettelijke regeling terzake van toepassing is (art. 32, vierde lid, WOR). Denk aan de beroepsmogelijkheid bij de ondernemingskamer waar het gaat om het adviesrecht en de vervangende instemming en nietigheid van het besluit bij het instemmingsrecht (zie VIII.3.6.3 en VIII.3.6.4).

VIII.3.7

Algemene geschillenregeling

De Wet op de ondernemingsraden legt een aantal verplichtingen op de ondernemer en de ondernemingsraad. De wet voorziet in een regeling over wie nakoming van deze verplichtingen vorderen en de manier waarop dit moet gebeuren (art. 36 WOR). Een aantal van deze verplichtingen wordt expliciet genoemd (art. 36, eerste lid, WOR). Het gaat om:

1. het instellen of in stand houden van een ondernemingsraad;
2. het vaststellen van een voorlopig of definitief reglement;
3. de kandidaatstelling voor en de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad;
4. het bekendmaken van agenda's en vergaderingen van de ondernemingsraad.

Iedere belanghebbenden kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat of de ondernemer of de ondernemingsraad aan de hier bedoelde verplichtingen voldoet. Met iedere belanghebbenden wordt bedoeld, de ondernemer, de ondernemingsraad, een werknemersvereniging, de in de onderneming werkzame personen.

Daarnaast kunnen alleen de ondernemer en de ondernemingsraad over en weer de kantonrechter verzoeken dat gevolg gegeven moet worden aan hetgeen nog meer in de Wet op de ondernemingsraden is bepaald (art. 36, tweede lid, WOR). Het gaat hier bijvoorbeeld om de voorschriften over faciliteiten, vrijaf voor scholing en vorming, kosten van deskundige en rechtsgeschillen, informatie en advies en instemming.

Als een verzoeker zich tot de kantonrechter wendt zal deze niet-ontvankelijk in zijn verzoek worden verklaard, als niet eerst schriftelijk de bemiddeling van de bedrijfscommissie is gevraagd. De bedrijfscommissie stelt de wederpartij in de gelegenheid omtrent het verzoek te worden gehoord. De bedrijfscommissie tracht een minnelijke schikking tussen partijen tot stand te brengen. Indien geen minnelijke schikking wordt bereikt, brengt de bedrijfscommissie binnen twee maanden nadat haar bemiddeling is gevraagd, aan partijen schriftelijk verslag van haar bevindingen uit met een advies omtrent de oplossing van het geschil. De bedrijfscommissie kan de termijn voor het uitbrengen van haar advies met instemming van beide partijen voor ten hoogste twee maanden verlengen (art. 36, derde lid, WOR). Het verzoekschrift aan de kantonrechter moet in beginsel binnen dertig dagen nadat de bedrijfscommissie haar advies aan partijen heeft uitgebracht, worden ingediend. Het verslag van bevindingen en het advies van de bedrijfscommissie moeten bij het verzoekschrift worden overgelegd (art. 36, vierde lid, WOR).

Een verzoekschrift aan de kantonrechter over de naleving van de voorschriften inzake het adviesrecht (art. 25 WOR) wordt niet-ontvankelijk verklaard, als blijkt dat de ondernemingsraad voor of na de indiening van het verzoekschrift tegen dat besluit beroep heeft ingesteld bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam (art. 36, vijfde lid, WOR).

Een verzoek aan de kantonrechter over de naleving van de voorschriften inzake het instemmingsrecht (art. 27, vierde en zesde lid, WOR) is niet-ontvankelijk als over dezelfde aangelegenheid een aanwijzing is gegeven of een eis is gesteld als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet (art. 36, zesde lid, WOR).

De kantonrechter kan in zijn uitspraak aan de ondernemer of de ondernemingsraad de verplichting opleggen om bepaalde handelingen te verrichten of na te laten. De ondernemer is verplicht die uitspraak van de kantonrechter na te komen. Als de ondernemingsraad de uitspraak van de kantonrechter niet nakomt, dan kan hij de ondernemingsraad ontbinden, met de verplichting aan die raad om er voor te zorgen dat een nieuwe ondernemingsraad wordt gekozen. Als de ondernemingsraad dit niet doet, dan kan de kantonrechter de ondernemer machtigen een nieuwe ondernemingsraad te laten kiezen (art. 36, zevende lid, WOR).

VIII.4

DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING⁶

VIII.4.1

Inleiding

In de Wet op de ondernemingsraden is de personeelsvertegenwoordiging geregeld. De wet geeft een aantal specifiek op dit medezeggenschapsorgaan gerichte voorschriften over bijvoorbeeld de instelling. Met enkele beperkingen hebben de leden van een personeelsvertegenwoordiging vergelijkbare faciliteiten als de leden van een ondernemingsraad. De bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging zijn beperkt.

VIII.4.2

De instelling

VIII.4.2.1

Vrijwillig, tenzij ...

De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen (artt. 35c, eerste lid, en 35d, eerste lid, WOR). Het instellen van een personeelsvertegenwoordiging is dus niet verplicht. Deze vrijwilligheid geldt in beginsel voor ondernemingen waarin ten minste tien personen werkzaam zijn. Als de meerderheid van de in een dergelijke onderneming werkzame personen dit verzoekt, heel goed denkbaar is dat dit bijvoorbeeld gebeurt tijdens een personeelsvergadering (zie VIII.5), moet de ondernemer in die onderneming een personeelsvertegenwoordiging instellen (art. 35c, tweede lid, WOR). Dit onderscheid voor wat betreft de omvang van het personeelsbestand heeft vooral betekenis voor de vraag of de meerderheid van het personeel de ondernemer kan verplichten een personeelsvertegenwoordiging in te stellen.

Evenals bij de ondernemingsraad gaat het om het aantal personen dat in de regel in de onderneming werkzaam is. Dus ook hier moet sprake zijn van een zekere continuïteit (zie VIII.3.1.1). Als voor een korte periode meer dan 50 personen werkzaam zijn in de onderneming, legt dat op de ondernemer niet de verplichting om een ondernemingsraad in te stellen en kan dus volstaan worden met de ingestelde personeelsvertegenwoordiging.

Van belang is wel, dat ook aangegeven is dat een personeelsvertegenwoordiging alleen kan worden ingesteld als voor de betreffende onderneming geen ondernemingsraad is ingesteld. Het zal, als naar het getalscriterium wordt gekeken (minder dan 50 werknemers), gaan om:

1°

een door de ondernemer vrijwillig ingestelde ondernemingsraad (art. 5a, tweede lid, WOR; zie VIII.3.1.3);

2°

een ingestelde ondernemingsraad op grond van een geldende verplichting in een collectieve arbeidsovereenkomst (art. 5a, eerste lid, WOR; zie VIII.3.1.2).

Wanneer de ondernemer niet op grond van een verzoek van de meerderheid van de in de onderneming werkzame personen de verplichting heeft een personeelsvertegenwoordiging in te stellen (art. 35c, tweede lid, WOR), kan hij hiertoe altijd nog overgaan op basis van vrijwilligheid (art. 35c, eerste lid, en 35d, eerste lid, WOR). Ook kan hij besluiten een al ingestelde personeelsvertegenwoordiging op basis van vrijwilligheid in stand te houden.

Het uitgangspunt van het instellen of instandhouden van een personeelsvertegenwoordiging is dus dat de ondernemer dit op basis van vrijwilligheid kan doen. Maar het is aan te bevelen om dit te doen. In dat geval kan namelijk gebruik worden gemaakt van de normering van de overlegregeling in de Arbeidstijdenwet.^t Door de ruimere normering van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet kan de werkgever een flexibelere bedrijfsvoering bewerkstelligen wat voor zowel de ondernemer als de werknemers gunstig kan zijn. Ook als de ondernemer gebruik wil maken van de mogelijkheden van gesubsidieerde arbeid die de Wet inschakeling werkzoekendenⁿ biedt, zal hij een personeelsvertegenwoordiging moeten hebben. Ook speelt de personeelsvertegenwoordiging een belangrijke rol bij het voldoen van de overlegverplichtingen in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, de Wet sociale werkvoorziening, maar ook bij de afwijkingmogelijkheden in het kader van de Wet aanpassing arbeidsduur^r en de Wet arbeid en zorg⁹.

VIII.4.2.2

Opheffing

De ondernemer kan een door hem vrijwillig ingestelde personeelsvertegenwoordiging alleen opheffen op grond van een belangrijke wijziging van de omstandigheden (zie ook VIII.3.1.3). De opheffing kan alleen plaatsvinden aan het einde van een lopende zittingsperiode van die personeelsvertegenwoordiging (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 5a, tweede lid, derde volzin, WOR). Bij een belangrijke wijziging van omstandigheden ligt de nadruk op de arbeidsorganisatie zelf en bijvoorbeeld niet op het functioneren van de personeelsvertegenwoordiging. Ook is niet relevant dat de leden van de personeelsvertegenwoordiging zelf instemmen met de opheffing. De mogelijkheid bestaat namelijk dat de achterban van de personeelsvertegenwoordiging niet kan instemmen met de opheffing en kiest voor een voortzetting van dit medezeggenschapsorgaan.

Het besluit tot opheffing van de personeelsvertegenwoordiging moet de ondernemer schriftelijk aan de bedrijfscommissie mededelen (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 5a, tweede lid, vierde volzin, WOR).

VIII.4.3

Samenstelling en verkiezing

VIII.4.3.1

Samenstelling

De personeelsvertegenwoordiging bestaat uit ten minste 3 personen die afkomstig zijn uit de in de onderneming werkzame personen (art. 35c, eerste lid, en 35d, eerste lid, WOR).

Zodra de personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, kiest deze uit zijn midden de voorzitter en een plaatsvervangende voorzitter (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 7, eerste volzin, WOR). De voorzitter of, bij diens verhindering, de plaatsvervangende voorzitter vertegenwoordigt de personeelsvertegenwoordiging in rechtsgedingen (art. 7, tweede volzin, WOR).

VIII.4.3.2

De verkiezing

Over de verkiezing van de leden van de personeelsvertegenwoordiging is alleen voorgeschreven, dat deze bij geheime schriftelijke stemming moet plaatsvinden door de in de onderneming werkzame personen (art. 35c, eerste lid, en 35d, eerste lid, WOR).

Nadere voorschriften over de kandidatenlijsten, over wie kiesgerechtigd zijn en wie verkiesbaar zijn, over de (her)verkiezing in geval er al een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld en de zittingsduur, die wel gelden voor de ondernemingsraad (zie VIII.3.2), zijn niet van (overeenkomstige) toepassing op de personeelsvertegenwoordiging.⁹

VIII.4.3.3

Uitsluiting

Wel van (overeenkomstige) toepassing is de regeling over die betrekking heeft op de uitsluiting van een lid van de ondernemingsraad. Want ook hier kunnen zich situaties voordoen waarbij een lid van de personeelsvertegenwoordiging zich op een zodanige manier gedraagt, of eigenlijk misdraagt, dat hij daardoor:

1°

de werkzaamheden van de personeelsvertegenwoordiging ernstig belemmert;

2°

het overleg met de ondernemer ernstig belemmert (zie verder VIII.3.2.4).

VIII.4.4

De werkwijze

VIII.4.4.1

Inleiding

De nadere voorschriften over de werkwijze en dergelijke die wel gelden voor de ondernemingsraad, zijn niet van (overeenkomstige) toepassing op de personeelsvertegenwoordiging (zie VIII.3.3). De leden van de personeelsvertegenwoordiging zullen ten behoeve van de uitoefening van hun taak onderling

overleggen en vergaderen. De voorzitter of, bij diens verhindering, de plaatsvervangend voorzitter leidt uiteraard de vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging. Niet geregeld is of de bestuurder van de onderneming aanwezig is bij de vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging of niet.

VIII.4.4.2

Commissies

De personeelsvertegenwoordiging kan met toestemming van de ondernemer commissies instellen (art. 35c, vijfde lid, en 35d, derde lid, WOR). Meer schrijft de wet over die instelling echter niet voor (zie ook VIII.3.3.3).

VIII.4.5

Faciliteiten en voorzieningen

Met een enkele beperking hebben de leden van een personeelsvertegenwoordiging vergelijkbare faciliteiten als de leden van een ondernemingsraad. Het gaat om:

- voorzieningen (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 17, eerste lid, WOR; zie VIII.3.4.2);
- vergadertijd (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 17, tweede lid, WOR; zie VIII.3.4.3);
- het onderling beraad en overleg met anderen (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 18, eerste lid, WOR; zie VIII.3.4.4);
- scholing en vorming (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 18, tweede lid, WOR; zie VIII.3.4.5);
- loondoorbetaling (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 17, eerste lid, en 18, eerste lid, WOR, zie VIII.3.4.6);
- het uitnodigen van deskundigen. De personeelsvertegenwoordiging kan deskundigen uitnodigen, maar daarvoor is de toestemming van de ondernemer nodig. Ook hier geldt dat de toestemming van de ondernemer niet nodig is, als de deskundige geen kosten in rekening brengt of deze kosten uit het budget worden betaald. Geeft de ondernemer toestemming voor het raadplegen van een deskundige dan komen de kosten voor zijn rekening (art. 35c, vijfde lid, en 35d, derde lid, WOR; zie ook VII 3.4.7);

- de kosten. De kosten die betrekking hebben op het voeren van rechtsgedingen komen alleen voor rekening van de ondernemer als hem vooraf mededeling is gedaan over de hoogte ervan. Als dit niet is gebeurd, dan hoeft hij niet voor de kosten op te draaien voor zover het rechtsgedingen betreft. In rechtsgedingen kan ook de personeelsvertegenwoordiging niet in de kosten worden veroordeeld (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 22 en 22a WOR; zie 3.4.8).

VIII.4.6

Rechtsbescherming

Ook voor het goed functioneren van de personeelsvertegenwoordiging is het van belang dat zij onafhankelijk van de ondernemer kunnen functioneren. Evenals bij de ondernemingsraad hebben allen die bij het functioneren van de personeelsvertegenwoordiging zijn betrokken een bescherming tegen benadeling (art. 21 WOR; zie VIII.3.5). Ook hier geldt dat de belangrijkste bescherming, de ontslagbescherming is geregeld in het Burgerlijk Wetboek (art. 7:670 lid 4 BW, 7:670a en 7:685 lid 1 BW; zie VII.3.5).

VIII.4.7

De bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging

VIII.4.7.1

Inleiding

In vergelijking met de ondernemingsraad heeft de personeelsvertegenwoordiging maar een beperkt aantal bevoegdheden. Het gaat om:

- het adviesrecht (art. 35c, derde lid, j° 35b, vierde en vijfde lid, WOR; zie VIII.4.7.2);
- het instemmingsrecht (art. 35c, vierde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 27 WOR; zie VIII.4.7.3);
- het recht op informatie (art. art.35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 31 WOR; zie VIII.4.7.4);
- overige rechten (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° art. 32 WOR; zie VIII.4.7.5).

VIII.4.7.2

Het adviesrecht

VIII.4.7.2.1

Inleiding

Het adviesrecht van de personeelsvertegenwoordiging is van een andere orde dan het adviesrecht van de ondernemingsraad. Het adviesrecht van de personeelsvertegenwoordiging is vergelijkbaar met dat van de personeelsvergadering, zij het van iets beperktere omvang (zie VIII.5).

VIII.4.7.2.2

Advisering

Wanneer de ondernemer een onderneming in stand houdt waar ten minste tien personen, maar minder dan 50 personen werkzaam zijn, wordt de personeelsvertegenwoordiging in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over elk door de ondernemer voorgenomen besluit dat kan leiden tot:

- verlies van de arbeidsplaats (zie VIII.4.7.2.3);
- een belangrijke verandering van de arbeid (zie VIII.4.7.2.4);
- een belangrijke verandering van de arbeidsvoorwaarden (zie VIII.4.7.2.5).

Wel geldt echter dat het voorgenomen besluit ten minste een kwart van alle in de onderneming werkzame personen moet betreffen. Het gaat hier dus niet om besluiten die betrekking hebben op individuele werknemers, maar om regelingen voor alle of een groep van werknemers.

Het advies moet door de ondernemer op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het door hem te nemen besluit (artt. 35c, derde lid, j° 35b, vijfde lid, WOR). De verplichting om advies te vragen geldt niet, indien en voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming al inhoudelijk is geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst (art. 35b, vijfde lid, WOR).

VIII.4.7.2.3

Verlies van arbeidsplaatsen

Bij voorgenomen besluiten die kunnen leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen van een vierde deel van de aldaar werkzame personen moet gedacht worden aan:

- de verkoop van (een onderdeel van) de onderneming;
- het sluiten, stilleggen of opheffen van (een onderdeel van) de onderneming;
- het inkrimpen van de activiteiten van de onderneming;
- het verhuizen of tijdelijk verplaatsen van de onderneming.

VIII.4.7.2.4

Verandering van de arbeid

Voorbeelden van voorgenomen besluiten die kunnen leiden tot een belangrijke verandering van de arbeid van een vierde deel van de aldaar werkzame personen zijn:

- automatisering;
- de omschakeling naar het vervaardigen van andere producten;
- het toepassen van andere productiemethoden;
- het wijzigen van de organisatie van de onderneming, waardoor bijvoorbeeld personen een andere functie krijgen.

VIII.4.7.2.5

Arbeidsvoorwaarden

Bij een belangrijke verandering van arbeidsvoorwaarden van een vierde deel van de aldaar werkzame personen moet gedacht worden aan voorgenomen besluiten over:

- vakantiedagen, de collectieve vakantieperiode of roostervrije dagen. Voor het opnemen van vakantiedagen blijft overigens wel gelden, dat de werkgever daarover overleg moet voeren met de individuele werknemer (zie art. 7:638 BW);
- functiewaardering, beloning of winstdeling. Het gaat hier niet om bijvoorbeeld de inschaling van een individuele werknemer in een bepaalde loonschaal, maar om algemene in de onderneming geldende regelingen;
- personeelsopleidingen. Denk daarbij aan het volgen van cursussen in werktijd en de betaling van de daaraan verbonden kosten door de ondernemer;
- reis- en verhuiskostenvergoeding;
- aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;

- persoonsregistratie- en volgsystemen - denk aan bijvoorbeeld prikklokken - en het gebruik van de op deze wijze verkregen gegevens.

VIII.4.7.3

Het instemmingsrecht

Het instemmingsrecht van de personeelsvertegenwoordiging is in vergelijking met de ondernemingsraad beperkt (zie art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° 27, eerste lid, onderdelen b en d, WOR). De ondernemer moet de instemming van de personeelsvertegenwoordiging hebben over elk voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking:

1. van een werktijdregeling;
2. een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden of het verzuim wegens ziekte.

Voor deze beide onderwerpen en de vervangende instemming, de nietigheid van het besluit van de ondernemer, de verhouding tussen het instemmingsrecht tot de collectieve arbeidsovereenkomst en de doorwerking van een dergelijk besluit in de individuele arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar VIII.3.6.4.

VIII.4.7.4

Het recht op informatie

VIII.4.7.4.1

Inleiding

Het recht op informatie van de personeelsvertegenwoordiging is in vergelijking tot de ondernemingsraad beperkter. Bovendien moet er een onderscheid gemaakt worden tussen ondernemingen waarin ten minste 10 en minder dan 50 personen werkzaam zijn en ondernemingen waarin minder dan 10 personen werkzaam zijn.

Bij het recht op informatie van de personeelsvertegenwoordiging moet een onderscheid gemaakt worden tussen de:

- informatie op verzoek van de personeelsvertegenwoordiging (zie VIII.4.7.4.2);
- informatie van de ondernemer over de algemene gang van zaken in de onderneming (zie VIII.4.7.4.3);
- algemene informatie (zie VIII.4.7.4.4).

VIII.4.7.4.2

Informatie op verzoek van de personeelsvertegenwoordiging

De personeelsvertegenwoordiging kan van de ondernemer alle inlichtingen en gegevens vragen, die hij voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° 31, eerste lid, WOR). De inlichtingen en gegevens die schriftelijk moeten worden verstrekt, mogen door de ondernemer ook mondeling worden verstrekt (art. 35c, zesde lid, en 35d, derde lid, WOR). De gevraagde inlichtingen en gegevens moeten door de ondernemer tijdig worden verstrekt (zie VIII.3.6.5.2).

VIII.4.7.4.3

Bespreking algemene gang van zaken

In geval de ondernemer een onderneming in stand houdt waarin ten minste tien, maar minder dan 50 personen werkzaam zijn wordt ten minste eenmaal per jaar met de personeelsvertegenwoordiging de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De ondernemer verstrekt daartoe mondeling of schriftelijk algemene gegevens over:

- de werkzaamheden en de resultaten, over het sociale beleid van de onderneming in het afgelopen jaar;
- over zijn verwachtingen over de werkzaamheden en de resultaten voor het komende jaar (art. 35c, derde lid, j° 35b, vierde lid, WOR).

Een nauwkeurige aanduiding van die algemene gegevens ontbreekt, maar in ieder geval mag het geen vage informatie zijn, omdat anders een discussie onmogelijk wordt. Dit geldt ook voor de verwachtingen van de ondernemer voor het komende jaar.

VIII.4.7.4.4

Algemene informatie

Naast de verplichting om de algemene gang van zaken van de onderneming te bespreken, heeft de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin ten minste tien maar minder dan 50 personen werkzaam zijn, nog een informatieverplichting (art. 35c, derde lid, j° 35b, vierde lid, WOR).

De ondernemer moet ook:

- ingeval hij verplicht is zijn jaarrekening en jaarverslag te publiceren, deze voor bespreking aan het personeel verstrekken en wel in de Nederlandse taal. De publicatieverplichting van de jaarstukken houdt in dat deze stukken voor een ieder ter inzage worden gelegd;
- mondeling of schriftelijk algemene gegevens verschaffen over het door hem voor de in zijn onderneming werkzame personen gevoerde en te voeren sociale beleid. Het gaat hierbij over het algemeen om vergelijkbare aangelegenheden als bij het adviesrecht voor zover dat betrekking heeft op belangrijke verandering op het gebied van arbeid en arbeidsvoorwaarden.

VIII.4.7.4.5

Geheimhouding

De regeling van de geheimhoudingsplicht in de Wet op de ondernemingsraden die voor leden van de ondernemingsraad geldt (art. 20 WOR; zie VIII.3.6.5.4) is niet van toepassing op de (leden van de) personeelsvertegenwoordiging. Dat wil daarmee niet zeggen dat voor hen geen geheimhoudingsplicht zou gelden. De regeling voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten in de betreffende onderneming geldt een geheimhoudingsplicht die is neergelegd in de regeling van de arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek. Het gaat daarbij om de regeling van het ontslag op staande voet. Een werknemer kan bijvoorbeeld op staande voet worden ontslagen, wanneer hij "bijzonderheden aangaande de huishouding of bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt" (zie art. 7:678, tweede lid, onder i, BW). Naast ontslag op staande voet kan de ondernemer van de betrokken werknemer zo mogelijk ook nog schadevergoeding vorderen (zie art. 7:677, derde lid, BW). Daarnaast kan de werknemer door het schenden van zijn geheimhoudingsplicht ook nog eens een strafbaar feit plegen (zie artt. 272 en 273 WvSr).

De geheimhoudingsverplichting brengt in ieder geval met zich de geheimhouding van de zogenoemde zaken- en bedrijfsgeheimen. Om wat voor soort geheimen gaat het dan? Omdat de situatie per onderneming verschillend is, is het onmogelijk om een uitputtende opsomming te geven. Bij zakengeheimen gaat het om geheimen die de financieel-economische positie van de onderneming betreffen en om commerciële geheimen, die betrekking hebben op onder meer zakenrelaties, klantenlijsten, offertes en prijscalculaties. Bij bedrijfsgeheimen kan worden gedacht aan technische vindingen, waarvan de onderneming door eigen onderzoek kennis heeft gekregen. Het bijvoorbeeld openbaar maken van een stof die de gezondheid bedreigt en die door de werkgever op een de gezondheid bedreigende manier wordt gebruikt, brengt niet zonder meer met zich dat er een inbreuk op die geheimhoudingsverplichting wordt gemaakt. Dit is alleen het geval als door de bekendmaking een technische vinding openbaar wordt gemaakt. De aanduiding van een stof bijvoorbeeld, die niet verder gaat dan nodig is om het gevaar voor de gezondheid te signaleren, is niet snel het specifieke van een bedrijfsgeheim naar buiten brengen.

VIII.4.7.5

Overige rechten

Ook is voorzien in de mogelijkheid om de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging via een collectieve arbeidsovereenkomst of ondernemingsovereenkomst tussen de ondernemer en de personeelsvertegenwoordiging uit te breiden. In dat opzicht is er geen verschil met de ondernemingsraad (art. 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, j° 32 WOR; zie verder VIII.3.6.6).

VIII.4.8

Algemene geschillenregeling

De algemene geschillenregeling die geldt voor de ondernemingsraad en die is behandeld in VIII.3.7, is ook van toepassing op de personeelsvertegenwoordiging.

VIII.5

DE PERSONEELSVERGADERING⁶

VIII.5.1

Inleiding

Naast de personeelsvertegenwoordiging kent de Wet op de ondernemingsraden nog een medezeggenschapsvorm voor kleine ondernemingen, namelijk de zogenoemde personeelsvergadering. Gaat het bij de personeelsvertegenwoordiging nog om een vorm van indirecte medezeggenschap, bij de personeelsvergadering is sprake van directe medezeggenschap. In deze personeelsvergaderingen wordt overleg gevoerd over alle aangelegenheden die de onderneming aangaan. Het bijeenroepen van deze personeelsvergaderingen gebeurt niet op basis van vrijwilligheid, maar is verplicht voorgeschreven.

VIII.5.2

Het bijeenroepen van het personeel

Voor ondernemingen waar in de regel ten minste 10, maar minder dan 50 personen op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verrichten, en waarvoor geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, moet de ondernemer de in deze onderneming werkzame werknemers in de gelegenheid stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen. Dit wordt de personeelsvergadering genoemd, een term die de wet zelf overigens niet kent (art. 35b, eerste lid, WOR). Dit bijeenroepen van het personeel moet ten minste twee maal per jaar gebeuren. De wettelijke verplichting betekent dat het initiatief tot het houden van een personeelsvergadering meestal bij de ondernemer zal liggen. Toch is het bijeenroepen van het personeel voor de ondernemer ook verplicht zodra een kwart van de in de onderneming werkzame personen daartoe een gemotiveerd verzoek doet (art. 35b, eerste lid, WOR). Deze verplichting staat los van de verplichting die hiervoor aan de orde is geweest. Met andere woorden: de personeelsvergaderingen op verzoek moeten dus steeds naast de verplichte personeelsvergaderingen worden gehouden. Het aantal personeelsvergaderingen op verzoek is niet beperkt. Dat betekent nog niet dat de ondernemer ook steeds maar deze vergaderingen bijeen moet roepen. Hij kan dergelijke verzoeken naast zich neerleggen met het argument dat het verzoek overbodig is of dat er sprake is van het maken van misbruik van recht. De kantonrechter kan, als dit noodzakelijk mocht blijken te zijn, een oordeel worden gevraagd of aan het verzoek al dan niet terecht niet is voldaan.

VIII.5.3

Overleg

In een personeelsvergadering kan overleg gepleegd worden over alle aangelegenheden, die de onderneming betreffen en waarover overleg wenselijk geacht wordt. Dit kan het geval zijn van de kant van de ondernemer, maar evengoed van de kant van de in de onderneming werkzame personen. Als de ondernemer de onderneming niet zelf bestuurt, kan het overleg voor hem worden gevoerd door de bestuurder van de onderneming. De ondernemer en de bestuurder kunnen zich bij verhindering laten vervangen door een in de onderneming werkzame persoon, die bevoegd is om namens de ondernemer overleg met de werknemers te voeren (art. 35b, derde lid, WOR). Het is de bedoeling dat van deze vervangingsmogelijkheid slechts bij hoge uitzondering en absolute verhindering, waarbij te denken valt aan bijvoorbeeld ziekte, gebruik wordt gemaakt.

VIII.5.3.1

Het recht van initiatief

Als in de personeelsvergadering een aangelegenheid eenmaal aan de orde is geweest, kan hierover door iedere in de onderneming werkzame persoon voorstellen worden gedaan en standpunten kenbaar worden gemaakt (art. 35b, tweede lid, WOR). Dit initiatiefrecht komt toe aan iedere werknemer afzonderlijk, aan werknemers gezamenlijk, maar ook aan een bepaalde groepering.

VIII.5.3.2

Het adviesrecht

VIII.5.3.2.1

Inleiding

Zoals in VIII.4.7 al is geschreven is het adviesrecht van de personeelsvertegenwoordiging vergelijkbaar met het adviesrecht van de personeelsvergadering, maar beperkter. De personeelsvergadering heeft echter namelijk ook een adviesrecht over arbeidsomstandigheden. De personeelsvertegenwoordiging heeft dit adviesrecht niet, omdat dat medezeggenschapsorgaan ter zake een zwaarder recht heeft,

namelijk instemmingsrecht (zie VIII.4.7.3).

VIII.5.3.2.2

Adviesrecht

Wanneer de ondernemer een onderneming in stand houdt waar meer dan 10 personen, maar minder dan 50 personen werkzaam zijn, wordt de personeelsvergadering in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over elk door de ondernemer voorgenomen besluit dat kan leiden tot:

- verlies van arbeidsplaatsen (zie VIII.4.7.2.3);
- een belangrijke verandering van de arbeid (zie VIII.4.7.2.4);
- een belangrijke verandering van de arbeidsvoorwaarden (zie VIII.4.7.2.5);
- een belangrijke verandering van de arbeidsomstandigheden.

Het advies moet door de ondernemer op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het door hem te nemen besluit (art. 35b, vijfde lid, WOR).

VIII.5.3.2.3

Arbeidsomstandigheden

Bij een belangrijke verandering van arbeidsomstandigheden van een vierde deel van de aldaar werkzame personen moet worden gedacht aan investeringen die gevolgen hebben voor de arbeidsomstandigheden van de werknemers. Het kan ook van toepassing zijn op de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden waarbij voldaan moet worden aan de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en Arbeidstijdenwet en aan de door bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie gegeven eisen tot naleving. De ruimte voor de personeelsvergadering om advies te geven op dit gebied is beperkt en geldt alleen voor zover de ondernemer nog een keuzevrijheid wordt gelaten om aan de opgelegde verplichtingen te voldoen. De verplichting om advies te vragen geldt dus niet, indien en voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming al inhoudelijk is geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst (art. 35b, vijfde lid, WOR).

VIII.5.4

Het recht op informatie

VIII.5.4.1

Inleiding

Het recht op informatie in het kader van de personeelsvergadering kan worden onderverdeeld in:

- de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming (zie VIII.5.4.2);
- algemene informatie (zie VIII.5.4.3).

VIII.5.4.2

De bespreking van de algemene gang van zaken

Wanneer de ondernemer een onderneming in stand houdt waar meer dan 10 personen, maar minder dan 50 personen werkzaam zijn wordt ten minste éénmaal per jaar met de personeelsvergadering de algemene gang van zaken van de onderneming besproken (art. 35b, vierde lid, WOR). De ondernemer verstrekt daartoe mondeling of schriftelijk algemene gegevens over:

- de werkzaamheden en de resultaten, over het sociale beleid van de onderneming in het afgelopen jaar;
- over zijn verwachtingen over de werkzaamheden en de resultaten voor het komende jaar.

Een nauwkeurige aanduiding van die algemene gegevens ontbreekt, maar in ieder geval mag het geen vage informatie zijn, omdat anders een discussie onmogelijk wordt. Dit geldt ook voor de verwachtingen van de ondernemer voor het komende jaar.

VIII.5.4.3

Algemene informatie

Naast de verplichting van de ondernemer om de algemene gang van zaken van de onderneming te bespreken heeft hij nog een informatieverplichting (art. 35b, vierde lid, WOR). De ondernemer moet ook:

- ingeval hij verplicht is zijn jaarrekening en jaarverslag te publiceren, deze voor bespreking aan het personeel verstrekken en wel in de Nederlandse taal. De publicatieverplichting van de jaarstukken houdt in dat deze stukken voor een ieder ter inzage worden gelegd;

- mondeling of schriftelijk algemene gegevens verschaffen over het door hem voor de in zijn onderneming werkzame personen gevoerde en te voeren sociale beleid. Het gaat bij het sociale beleid over het algemeen om dezelfde soort aangelegenheden als bij het adviesrecht voor zover dat betrekking heeft op een belangrijke verandering van de arbeid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

VIII.5.5

De uitzondering op de verplichtingen van de ondernemer

De ondernemer hoeft aan de bedoelde verplichtingen, te weten: het bijeenroepen van de personeelsvergadering, het verstrekken van informatie en het vragen van advies, niet te voldoen voor werknemers die korter dan zes maanden in de onderneming werkzaam zijn. Deze verplichtingen vervallen wanneer de ondernemer een ondernemingsraad (zie art. 5a WOR) heeft ingesteld. Wanneer deze personeelsvertegenwoordiging ophoudt te bestaan of is opgeheven, dan herleven de verplichtingen ter zake van de personeelsvergadering (art. 35b, zesde lid, WOR).

VIII.5.6

Geschillenbeslechting

Wanneer de ondernemer één van de hiervoor aangegeven verplichtingen niet nakomt, kunnen de in de onderneming werkzame personen of een werknemersorganisatie de naleving hiervan vorderen bij de kantonrechter (art. 36a WOR).

Voor de werknemersorganisatie geldt, dat:

- één of meer in de onderneming werkzame personen lid moet zijn van die organisatie;
- zij krachtens haar statuten ten doel stelt de belangen van haar leden te behartigen;
- als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is;
- ten minste twee jaar volledige rechtsbevoegdheid heeft.

Voor de in de onderneming werkzame personen geldt wel dat zij, voordat zij een dergelijke nalevingsvordering kunnen instellen, ten minste zes maanden in de onderneming werkzaam moeten zijn. In geval een procedure bij de kantonrechter wordt aangespannen, hoeft overigens niet eerst bemiddeling en advies gevraagd te worden aan de bedrijfscommissie.

VIII.6

DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD^D

VIII.6.1

Inleiding

De Wet op de Europese ondernemingsraden is op 5 februari 1997 in werking getredenⁿ als uitvloeisel van de Europese richtlijn inzake de Europese ondernemingsraad. In dit hoofdstuk wordt deze wettelijke in het kort behandeld. Het gaat om de introductie van een verplicht grensoverschrijdend overleg als aanvulling op het al het algemeen nationaal georiënteerde medezeggenschapsrecht.

De wet is van toepassing op een communautaire groep van ondernemingen (concern) waarvan de moederonderneming in Nederland is gevestigd (art. 6 WEOR). Onder een communautair concern wordt verstaan de hoogste moederonderneming in een concern en de ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, met tezamen minimaal 1000 werknemers en minimaal twee ondernemingen met elk minimaal 150 werknemers in verschillende lidstaten (art. 1 en 2 WEOR).

VIII.6.2

Kern: onderhandelen

Het doel van de Wet op de Europese ondernemingsraden is er voor te zorgen dat werknemers van concerns met ondernemingen in verschillende lidstaten behoorlijk worden geïnformeerd en geraadpleegd over grensoverschrijdende aangelegenheden die voor hen van belang zijn. Over de manier waarop deze doelstelling wordt verwezenlijkt laat de wet grote vrijheid. Op het bestuur van de moederonderneming (het hoofdbestuur) rust de verplichting om met een op te richten bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) van de werknemers te onderhandelen over een overeenkomst tot instelling van een Europese ondernemingsraad of tot een regeling waarbij op een andere wijze wordt voorzien in het verstrekken van inlichtingen aan en het raadplegen van werknemers of hun vertegenwoordigers over grensoverschrijdende aangelegenheden. Hoe een dergelijke overeenkomst er uit moet zien wordt

overgelaten aan het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep (zie art. 8 tot en met 14 WEOR).

VIII.6.3

Verplichte instelling

Als het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep het niet eens worden of wanneer het hoofdbestuur weigert om onderhandelingen te voeren, geldt een aantal vervangende bepalingen die voorzien in de verplichte oprichting van een Europese ondernemingsraad met in de wet neergelegde bevoegdheden (zie art. 15 tot en met 22 WEOR). Zo heeft het hoofdbestuur dan een aantal nader omschreven informatie- en consultatieverplichtingen. De consultatieverplichtingen doen overigens geen afbreuk aan de bevoegdheden van het hoofdbestuur (zie art. 19 WEOR).

VIII.6.4

Geschillenregeling

Iedere belanghebbende kan de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam verzoeken dat gevolg wordt gegeven aan de Wet op de Europese ondernemingsraden. De (leden van de) bijzondere onderhandelingsgroep en een Europese ondernemingsraad kunnen niet in de proceskosten worden veroordeeld (art. 5 WEOR).

VIII.7

TOETSVRAGEN EN ANTWOORDEN

VIII.7.1

Vragen

1.

NV X bezit voor de volle 100% de aandelen in zes dochtermaatschappijen. Deze dochtermaatschappijen bezitten alle een eigen ondernemingsraad. Omdat de ondernemingsraden menen dat ze te weinig invloed kunnen uitoefenen op het groepsbeleid van moeder X, willen ze dat er een cor wordt opgericht. Daar voelt NV X echter niets voor. Is moeder X verplicht een cor in te stellen als meer dan de helft van de ondernemingsraden daar om vraagt?

2.

Vereniging Y wil een nieuwe bestuurder aantrekken en vraagt de ondernemingsraad zijn advies over een voorgestelde kandidaat. De ondernemingsraad van Y vindt de voorgestelde bestuurder echter helemaal niets en wil de benoeming van deze bestuurder voorkomen. Biedt de Wet op de ondernemingsraden de ondernemingsraad daartoe middelen? Had het uitgemaakt of Y de ondernemingsraad had gepasseerd en dus helemaal geen advies had gevraagd?

3.

Elke werknemer bij onderneming W beschikt over een magneetkaart. Bij het betreden en verlaten van de eigen afdeling wordt door de kaart de tijd geregistreerd. De ondernemer van W wil een nieuw systeem invoeren, waarbij de magneetkaart wordt vervangen door een chipkaart die verbinding maakt met de centrale computer. Bij de in- en uitgang dient de werknemer zijn chipkaart in te voeren. De tijdregistratie bij de eigen afdeling komt te vervallen. Het nieuwe systeem is erg duur, maar volgens de ondernemer zeer de moeite waard. De ondernemer denkt dat hij de ondernemingsraad advies moet vragen. Onder welke categorie van besluiten zou dat adviesrecht van de ondernemingsraad kunnen vallen? Komt de ondernemingsraad ten aanzien van dit voorgenomen besluit wellicht nog een andere bevoegdheid toe? Zo ja, welke?

4.

Indien een lid van de ondernemingsraad ontslag neemt, betekent dit dan het einde van zijn lidmaatschap van de ondernemingsraad en van zijn geheimhoudingsplicht ten aanzien van zaken- en bedrijfsgeheimen?

5.

Noem drie verschillen tussen een ondernemingsraad en een commissie van de ondernemingsraad.

6.

In hoeverre is de vrijwilligheid in ondernemingen waarin ten minste tien en maximaal 50 personen werkzaam zijn beperkt?

7.

Wat is het belangrijkste verschil tussen het adviesrecht van de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering? Waar valt dit verschil uit te verklaren?

8.

Wat is de relatie tussen de instelling van de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering in ondernemingen waarin ten minste 10 en maximaal 50 personen werkzaam zijn?

9.

Voor de leden van de personeelsvertegenwoordiging is geen geheimhoudingsverplichting in de Wet op de ondernemingsraden opgenomen. Kunnen zij dus zomaar uit de school klappen?

10.

Wanneer kan een lid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging worden uitgesloten van werkzaamheden voor het betreffende medezeggenschapsorgaan?

Wie beslist dat?

VIII.7.2

Antwoorden

1.

Het aantal ondernemingsraden is geen criterium voor het wel of niet instellen van een centrale ondernemingsraad. Slechts indien de instelling bevorderlijk is voor een goede toepassing van de Wet op de ondernemingsraden voor de afzonderlijke ondernemingen, dient de ondernemer een centrale ondernemingsraad in te stellen (art. 33, eerste lid, WOR). Verschillen ondernemer en ondernemingsraden daarover van mening, dan kan de ondernemingsraad op grond van de algemene geschillenregeling (art. 36 WOR) de kantonrechter - na bemiddeling en advies van de bedrijfscommissie - verzoeken te bepalen dat de ondernemer een centrale ondernemingsraad moet instellen.

2.

Neen, de ondernemingsraad heeft weliswaar een adviesrecht op grond van art. 30 WOR, maar kan op basis van de Wet op de ondernemingsraden niets ondernemen indien de ondernemer dat advies naast zich neerlegt. Het beroepsrecht van art. 26 WOR staat niet open.

Als de ondernemer de ondernemingsraad niet om advies vraagt, kan de ondernemingsraad naar achtereenvolgens de bedrijfscommissie en de kantonrechter stappen op grond van art. 36 WOR. De kantonrechter kan de ondernemer gebieden alsnog advies te vragen. Maar dat neemt niet weg dat de ondernemer dat advies vervolgens alsnog niet hoeft op te volgen.

3.

Het voorgenomen besluit zou kunnen vallen onder art. 25, eerste lid, onderdeel h (belangrijke investering) of k (belangrijke technologische voorziening) WOR.

Veel belangrijker is dan een mogelijk adviesrecht dat de ondernemingsraad een instemmingsrecht toekomt op grond van art. 27, eerste lid, onderdeel I, WOR: het gaat immers om controle op de aan- of afwezigheid van de werknemers.

4.

Op het eerste deel van de vraag luidt het antwoord: ja, het nemen van ontslag betekent het einde van het lidmaatschap van de ondernemingsraad (art. 12, derde lid, WOR). Het tweede deel van de vraag heeft als antwoord: nee, het nemen van ontslag heeft geen gevolg voor de geheimhoudingsplicht ten aanzien van zaken- en bedrijfsgeheimen (art. 22, zesde lid, WOR).

5.

De drie verschillen zijn:

- Er bestaat geen getalscriterium voor de instelling van een commissie; enig criterium is of de ondernemingsraad de commissie redelijkerwijs nodig heeft ter vervulling van zijn taken (art. 15, eerste lid, WOR). Een ondernemingsraad moet in principe worden ingesteld als er minimaal 50 personen in de onderneming werkzaam zijn (art. 2, eerste lid, WOR).
- Een ondernemingsraad bestaat altijd louter en alleen uit leden; een commissie kan ook uit niet-ondernemingsraadsleden bestaan (art. 15, tweede, derde en vierde lid, WOR).
- Een ondernemingsraad kan rechtsgedingen voeren; een commissie kan dat niet (art. 15, tweede, derde en vierde lid, WOR).

6.

De ondernemer kan in de betreffende onderneming op basis van vrijwilligheid een personeelsvertegenwoordiging instellen. Hij is dit echter verplicht als de meerderheid van de werknemers daarom verzoekt.

7.

Zowel de personeelsvertegenwoordiging als de personeelsvergadering hebben een adviesrecht over ieder voorgenomen besluit van de ondernemer dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen, belangrijke verandering van de arbeid of de arbeidsvoorwaarden. De personeelsvergadering heeft bovendien nog een adviesrecht over een belangrijke verandering van de arbeidsomstandigheden. De personeelsvertegenwoordiging heeft dit adviesrecht niet; in plaats daarvan heeft de personeelsvertegenwoordiging een instemmingsrecht.

8.

Als in een onderneming waarin minimaal 10 en maximaal 50 personen werkzaam zijn geen personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is de ondernemer verplicht ten minste twee maal per jaar een personeelsvergadering bijeen te roepen.

9.

Nee. Op de werknemers die lid zijn van een personeelsvertegenwoordiging geldt dan wel niet de geheimhoudingsverplichting die in de Wet op de ondernemingsraden voor de leden van de ondernemingsraad geldt, maar voor hen geldt wel de geheimhoudingsverplichting die is neergelegd in de regeling van de arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek. Het gaat daarbij om de regeling van ontslag op staande voet (art. 7:678 BW).

10.

Wanneer hij zich op een zodanige wijze gedraagt dat daardoor de werkzaamheden van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of het overleg met de ondernemer daardoor ernstig worden belemmerd. De kantonrechter zal daarover op verzoek van hetzij de ondernemer hetzij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een uitspraak moeten doen.

VIII.8

LIJST VAN AFKORTINGEN

Art

artikel

Awb

Algemene wet bestuursrecht

BW

Burgerlijk Wetboek

CAO

Collectieve arbeidsovereenkomst

HR

Hoge Raad

Ktg

Kantongerecht

NJ

Nederlandse Jurisprudentie
NV
Naamloze vennootschap
OK
Ondernemingskamer
Rb
Rechtbank
ROR
Rechtspraak Ondernemingsraad
SMA
Sociaal Maandblad Arbeid
Stb.
Staatsblad
Stcrt
Staatscourant
TVVS
Maandblad voor ondernemingsrecht en rechtspersonen
WIW
Wet inschakeling werkzoekenden
WEOR
Wet op de Europese ondernemingsraden
WOR
Wet op de ondernemingsraden
WSW
Wet sociale werkvoorziening
WvSr
Wetboek van Strafrecht

VIII.9

NOTITIES BIJ DEZE LES



^z_ie ook G. van den Bergh, *De medezeggenschap der arbeiders in de particuliere onderneming*, Amsterdam 1924; M. Algra, *Wie zwijgt, wordt niet gehoord; de geschiedenis van de medezeggenschap in Nederland*, Amsterdam 1989.

^z_ie in dit verband: J.M. Hautvast, *Inzicht in de ondernemingsraad bij de overheid. De Wet op de ondernemingsraden voor de overheid toegelicht*, 2^e herziende druk 's-Gravenhage 1998; L.C.J. Sprengers, *De Wet op de ondernemingsraden bij de overheid*, Deventer 1998; T. van Peijpe/J. Riphagen, *Schets van het Nederlands ambtenarenrecht*, 3^e druk Deventer 1998; L.C.J. Sprengers, *De Wet op de ondernemingsraden bij de overheid*, Deventer 1998; E. Verhulp (red), *Inleiding Nederlands ambtenarenrecht*, 's-Gravenhage 2002.

^voor dit hoofdstuk is onder meer gebruik gemaakt van F.W.H. Vink, *Inzicht in de ondernemingsraad. Een toelichting bij de Wet op de ondernemingsraden*, 15^e druk 's-Gravenhage 2003 (hierna: F.W.H. Vink (2003); J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge, *Jaarboek PVT Personeelsvertegenwoordiging. Medezeggenschap in kleine ondernemingen 1998/1999*, Alphen a/d Rijn 1998 (hierna: J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge (1998)), blz. 11 t/m 22; J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge, *PVT*, 's-Gravenhage 2003, blz. 10 t/m 14.

^z_ie ook HR 21 oktober 1988, NJ 1989 697.

^z_ie ook W.F. de Gaay Fortman, *De onderneming in het arbeidsrecht*, Amsterdam 1936; M.G. Levenbach, Het afzonderlijke bedrijf in het arbeidsrecht, in: *RBA 23^e serie* blz. 33 t/m 35; J. van Drongelen, *De ontwikkeling van de Arbeidsinspectie in een veranderende wetgeving*, Maastricht 1991, blz. 535 t/m 546; M.P. Nieuwe Weme, De juridische definitie van het verschijnsel onderneming in

sociaalrechtelijke zin, in: *De NV 1998* blz. 16 t/m 25.

^{Zi}e HR 26 januari 1994, NJ 1994 546.

^{Vo}or de overheid is voor een aantal overheidslichamen uitdrukkelijk aangegeven wie niet als bestuurder worden aangemerkt (art. 46d WOR). Hierbij is van belang, dat de politieke bestuurder een andere is dan degene die de arbeidsorganisatie leidt en als bestuurder in de zin van de WOR is aangemerkt. Dat brengt met zich, dat bijvoorbeeld ministers, staatssecretarissen, commissarissen van de Koningin, leden van Gedeputeerde Staten, burgemeesters, wethouders, dijkgraven géén, maar bijvoorbeeld de secretaris-generaal op een ministerie of de gemeente-secretaris als de hoogste leidinggevende ambtenaren wél bestuurder in de zin van de WOR zijn.

^{Zi}e ook J. van Vliet, Het aanwijzen van de bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden, in: *TVVS 1984/1* blz. 149 ev.

^{Zi}e hierover onder meer J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge, De WOR en "de in de onderneming werkzame personen", in: *Arbeid integraal 1999/1* blz. 19 t/m 23.

^{Zi}e over de bedrijfscommissie onder meer: J.C.M. Horne, *Bedrijfscommissies in kaart*, 's-Gravenhage 1993; J.C.M. Horne, *In het voorportaal van de rechter*, 's-Gravenhage 1997.

^Voor dit hoofdstuk is onder meer gebruik gemaakt van F.W.H. Vink (2003); J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge (1998). Zie ook onder meer: S.R.M. van Slageren (red), *Inzicht in het overleg met de ondernemingsraad. De praktijk van de Wet op de ondernemingsraden voor het management*, 's-Gravenhage 1998; R.H. van der Kaar, *De Wet op de ondernemingsraden anno 1998*, Deventer 1998; P.F. van der Heijden, WOR 1998, in: *SMA 1998* blz. 207 t/m 214.

^{Zi}e F. Koning, De bevoegdheden van de centrale ondernemingsraad, in: *De NV 1993*, blz. 231 e.v.; F. Koning, *Fusies en (centrale) ondernemingsraden*, Deventer 1988.

^{Bi}j de Sociaal-Economische Raad is de uitgave Voorbeeldreglement ondernemingsraden verschenen in de vorm van een boekje met een bijbehorende diskette. In het voorbeeldreglement zijn onder meer opgenomen: een modelreglement voor ondernemingsraden, groepsondernemingsraden en centrale ondernemingsraden en modelbesluiten voor de instelling van commissies.

^{Zi}e ook *Kamerstukken II 1995/96*, 24 615 nr. 3 (memorie van toelichting) blz. 19.

^{Zi}e voor de financiering van de scholing en vorming art. 46a tot en met 46c WOR.

^{Zi}e P.F. van der Heijden/J. van der Hulst, *OR-lid en rechtspositie*, Alphen a/d Rijn 1995; R.H. van der Kaar/R. Knecht/M. van Velzen, *De rechtspositie van OR-leden en de effectiviteit van de SER-aanbevelingen ter zake*, 's-Gravenhage 1998.

^{Zi}e OK Hof Amsterdam 25 april 1991, NJ 1992 271; OK Hof Amsterdam 10 juli 1997, JAR 1997 164; HR 17 maart 1993, NJ 1993 366. Zie ook J. Roest, *Medezeggenschap van werknemers bij financieel-economische besluiten*, Deventer 1996.

^{Zi}e OK Hof Amsterdam 10 juli 1997, JAR 1997 164; R.A.A. Duk, Is de OK nog (de) OK?, in: *SMA 1998* blz. 3-4.

^{Zi}e ook OK Hof Amsterdam 31 maart 1994, NJ 1995 17; OK Hof Amsterdam 30 januari 1997, NJ 1997 251.

^{Zi}e HR 16 maart 1994, in: *SMA 1994* blz. 432.

^{Zi}e *Kamerstukken II 1995/96*, 24 615 nr. 3 (memorie van toelichting) blz. 1.

^{Zi}e ook G.J.J. Heerma van Voss, Medezeggenschap van werknemers met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, in: *Themis 1999/8* blz. 264 t/m 271.

^{Zi}e F. Koning, *Het systeem van het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg*, Deventer 1987 blz. 41.

^{Zi}e Ktg. 9 december 1983, NJ 1984 303; HR 26 juni 1987, NJ 1988 93; Rb. Arnhem 4 juli 1995, KG 1995 330; Ktg. Arnhem 5 maart 1996, JAR 1996 101.

^Art. 27, eerste lid, onderdeel d, WOR is gewijzigd bij de Arbwet 1998 (art. 60). Deze wijziging is op 1 november 1999 in werking getreden (zie Stb. 1999 450). Zie over de Arbwet 1998 onder meer J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge, *Tekst en toelichting op Arbeidsomstandighedenwet 1998, Editie 1999*, Lely-stad 1999.; P.E. van der Poest Clement/A.H.M. Boere, *Handboek Arbwet Rechten en plichten van werkgever en werknemer*, 8^e druk 's-Gravenhage 2003; J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge, *Zakboek Arbwet*, 8^e druk 's-Gravenhage 2003.

^{Zi}e Ktg. Apeldoorn 6 februari 1990, ROR 1990 13; Rb 's-Gravenhage 23 oktober 1991, ROR 1992 9.

^{Zi}e Rb. Amsterdam 8 februari 1984, NJ 1985 19.

^{Zi}e *Kamerstukken II 1996/97*, 24 615 nr. 9 (nota naar aanleiding van het verslag) blz. 31. Zie ook W.J.P.M. Fase, De afschaffing van het arbeidsreglement en de normering van het eenzijdig wijzigingsbeding, in: *SMA 1996* blz. 517 t/m 526; F. Koning, De CAO, de ongebonden werknemer en het eenzijdig wijzigingsbeding, in: *SMA 1998* blz. 475 t/m 477; J.M. van Slooten, *Arbeid en loon*,

Deventer 1999, blz. 43 t/m 56; J. van Drongelen, Het eenzijdig wijzigingsbeding, in: *Sociale Zaken Actueel* 2000/19 blz. 7-8.

^{Zi}e ook HR 20 april 1990, NJ 1990 702.

^{Zi}e hierover onder meer: J.A. van Gijzen, Het juridische kader in geval van het maken van nadere afspraken met de ondernemingsraad, in: *TVVS* 1983/12, blz. 321 t/m 326; J.A. van Gijzen, Afspraken tussen OR en ondernemer; een tussenbericht? in: *TVVS* 1988/7 blz. 199 t/m 204; P.F. van der Heijden/ A.C.B.W. Doup, *Medezeggenschap per convenant*, 's-Gravenhage 1991; P.F. van der Heijden/J. van der Hulst, *De ondernemingsovereenkomst*, 's-Gravenhage 1995; M.G. Rood, Over afspraken ondernemer-ondernemingsraad, in: *TVVS* 1991/9 blz. 221 t/m 225; M.G. Rood, Over afspraken ondernemer- ondernemingsraad, in: *TVVS* 1991/9 blz. 221 t/m 225; P.F. van der Heijden, De ondernemingsovereenkomst, in: *NJB* 1994/23 blz. 765 t/m 770; P.F. van der Heijden, Het medezeggenschapsconvenant, in: *Ondernemingsrechtelijke contracten*, Deventer 1991, blz. 95 t/m 108; J.C.M.C. Bloemarts, Enige beschouwingen over de contracterende ondernemingsraad, in: *SR* 1996/4 blz. 89 t/m 93; J.C.M.C. Bloemarts, De ondernemingsovereenkomst; vlag en lading, in: *TVVS* 1997/12 blz. 355 t/m 360; T.A. Stege, De ondernemingsovereenkomst, de CAO en de individuele arbeidsovereenkomst, in: *SR* 1999 blz. 250 t/m 256; W.A. Zandag, Naar meer maatwerk in de onderneming met de ondernemingsraad? Over de verhouding wetgeving, CAO en ondernemingsovereenkomst, in: *Arbeid integraal* 2002 blz. 152 t/m 157.

^Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge 1998 blz. 25 t/m 65; J. van Drongelen, *De Personeelsvertegenwoordiging*, Sociaal Beleid Thema (maart) 1998; F.W.H. Vink/Th.M.A. van Leeuwen, *Inzicht in de personeelsvertegenwoordiging Medezeggenschap in de kleine onderneming*, 's-Gravenhage 1999; J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge, *PVT*, 's-Gravenhage 2003.

^{Zi}e over deze wet onder meer A.J.C.M. Geers/G.J.J. Heerma van Voss, *Arbeidstijdenwet*, Deventer 1996; J. van Drongelen/P.H. Vos, *De Arbeidstijdenwet compleet*, 3^e druk Amsterdam 1997; W.A.M. de Lange/P.H. Vos, *De nieuwe Arbeidstijdenwet. Handleiding voor de praktijk*, 2e druk Deventer 1997.

^{Zi}e over deze wet onder meer J.A. Breure, *Tekst en toelichting op de Wet inschakeling werkzoekenden*, Editie 1998, Lelystad 1997.

^{Zi}e over de wet onder meer J. van Drongelen/F.L.J. Haaxman, *Aanpassing arbeidsduur*, 's-Gravenhage 2000; J. van Drongelen, *De Wet aanpassing arbeidsduur. Verbod onderscheid naar arbeidsduur*, Sociaal Beleid Thema (mei) 2001/11a.

^{Zi}e over deze wet onder meer J. van Drongelen, *Tekst en toelichting op de Wet arbeid en zorg*, 's-Gravenhage 2002.

^{Bi}j de Sociaal-Economische Raad is de uitgave Leidraad personeelsvertegenwoordiging verschenen. In de leidraad is onder meer opgenomen een voorbeeld van een reglement voor de personeelsvertegenwoordiging met onderdelen als samenstelling, zittingstermijn, wijze van stemmen, tussentijdse verkiezingen, achterbanberaad, rechtspositie en scholing.

^Voer alle ambtenaren geldt een algemene geheimhoudingsverplichting die is neergelegd in de Algemene wet bestuursrecht. Een ieder die betrokken is bij de uitvoering van de taak van een bestuursorgaan (zie voor een omschrijving hiervan art. 1:1 Awb) en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, en voor wie niet al op grond van ambt, beroep of wettelijk voorschrift ter zake van die gegevens een geheimhoudingsplicht geldt, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens (zie art. 2:5, eerste lid, Awb). Hierop bestaat een aantal uitzonderingen. De geheimhoudingsplicht geldt niet, indien enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit. De bedoelde geheimhoudingsverplichting is ook van toepassing op instellingen en daartoe of daarvoor werkzame personen die door een bestuursorgaan worden betrokken bij de uitvoering van zijn taak, alsmede op instellingen die in het kader van een wettelijke regeling taken uitvoeren (zie art. 2:5, tweede lid, Awb). Daarbij kan gedacht worden aan adviesorganen. De geheimhoudingsverplichting geldt niet, als een wettelijk voorschrift de betrokken ambtenaar verplicht tot het verstrekken van gegevens.

^Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van J. van Drongelen/J.A. Hofsteenge, 1998 blz. 67 t/m 74.

^Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van H.L. Bakels/I.P. Asscher-Vonk/W.J.P.M. Fase, *Schets van het Nederlands Arbeidsrecht*, 17^e druk Deventer 2003 blz. 323-324.

^{We}t van 23 januari 1997, *Stb.* 32. Zie over deze wet onder meer: R.Blanpain/P. Windey, *De Europese ondernemingsraad*, Leuven 1994; R. Blanpain/D.C. Buijs/J.J.M. Lamers, *Medezeggenschap op Europees niveau*, Alphen a/d Rijn 1997; J.A. van Gijzen/P.M. Hopstaken, *De Europese ondernemingsraad*, Deventer 1997; F. Koning, De Europese ondernemingsraad, in: *SMA* 1995 blz. 80 t/m 102; F. Koning, De Europese ondernemingsraad: keuzes en consequenties, in: *De NV* 1995/5 blz. 100 t/m 104.