

Vergaderjaar 2004–2005

29 818

Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN DEEL

1. Achtergrond

De eerste Wet op de ondernemingsraden (WOR) dateert van 1950. Sindsdien heeft de ondernemingsraad (OR) zich ontwikkeld tot een volwaardige en zelfstandige gesprekspartner van de ondernemer. De OR is een vanzelfsprekend ondernemingsorgaan geworden en over de waarde van de OR als instituut in de Nederlandse arbeidsverhoudingen bestaat geen twijfel. De medezeggenschap van werknemers via de OR heeft zich in de loop der tijd aangepast aan de veranderende omstandigheden in de maatschappij en de arbeidsorganisatie. De WOR is na 1950 veelvuldig gewijzigd. Belangrijke wijzigingen waren de verzelfstandiging van de OR (1979), de uitbreiding van de werkingsfeer van de WOR tot de overheid (1995) en de vele taken en bevoegdheden die de OR op grond van de WOR en andere wetten in de loop der jaren zijn toebedeeld. De laatste jaren is medezeggenschap van werknemers via vertegenwoordigende lichamen ook een onderwerp geworden waarvan in Europees verband het belang is onderkend en waarover richtlijnen zijn en worden opgesteld. Het belang van de medezeggenschap is dat daarmee de werknemer erkenning geniet als «stakeholder» in de onderneming. Medezeggenschap van werknemers levert een bijdrage aan het op evenwichtige wijze meewegen van belangen van werknemers en werkgever bij de besluitvorming binnen de onderneming. Medezeggenschap biedt mogelijkheden voor vernieuwing in de onderneming vanaf de basis en is een middel tot motivatie van werknemers. Het draagt er aan bij dat werknemers zich medeverantwoordelijk voelen voor het reilen en zeilen van de onderneming. De ondernemer kan gebruik maken van de inzichten op de werkvloer die verder reiken dan de directe taakinvulling van de werknemer. Een goede medezeggenschapspositie draagt bij aan het goed functioneren van de onderneming in al zijn doelstellingen en aan de stabiliteit van de arbeidsverhoudingen en is daarmee een belangrijke bouwsteen in het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen. Het belang van medezeggenschap wordt onderstreept door de in artikel 19, tweede lid van de Grondwet vervatte opdracht aan de wetgever om regels te stellen omtrent

de medezeggenschap. De WOR en het voorliggend wetsvoorstel geven deze regels.

Bij de voorbereiding van de laatste grote wijziging van de WOR, die op 4 maart 1998 van kracht is geworden, heeft de toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een evaluatie van de wijzigingen toegezegd. Het betrof een eenmalige evaluatie van de effecten van de wijzigingen na verloop van vier jaar, waarbij tevens werd aangegeven welke onderwerpen onderzocht zouden moeten worden¹. Op 7 februari 2003 heeft het kabinet zijn standpunt naar aanleiding van de uitkomsten van diverse onderzoeken in het kader van deze evaluatie aan de Tweede Kamer² aangeboden. Daarbij zijn de hoofdlijnen van de uitkomsten van de onderzoeken die de afgelopen jaren zijn uitgevoerd als volgt samengevat:

- ruim 70 procent van het aantal OR-plichtige bedrijven heeft ook daadwerkelijk een OR;
- van de bevoegdheden die in de wet voor de OR zijn opgenomen wordt steeds vaker gebruik gemaakt;
- de bestaande faciliteiten worden door de meeste OR-leden als voldoende beschouwd;
- gebrek aan kennis van zowel de wet als van de vele en diverse onderwerpen op de agenda van de OR is de oorzaak van het niet volledig gebruik maken van bevoegdheden;
- aan de andere kant is de OR overbelast;
- er is reden voor zorg over de relatie tussen de OR en de achterban.

Het kabinet concludeerde dat de naleving van de WOR zou moeten worden verbeterd evenals de toepassing van de wet in de praktijk. Dit is echter primair de verantwoordelijkheid van sociale partners, de ondernemer, de OR en de achterban van de OR.

Op 16 april 2003 heeft het kabinet in een algemeen overleg³ met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer zijn voornemens ter verbetering van de medezeggenschap in de praktijk besproken.

Op 27 juni 2003 heeft het kabinet over zijn voornemens advies gevraagd aan de Sociaal-Economische Raad (SER). Naar aanleiding van het overleg met de Tweede Kamer is naast de kabinetsvoornemens over een aantal andere onderwerpen advies gevraagd. Bij de adviesaanvraag is tevens het onderwerp «Openbaarheid topinkomens» betrokken. De SER heeft op 19 december 2003 zijn advies uitgebracht⁴. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het advies van de SER en de reactie van de regering hierop.

2. Uitgangspunten van het wetsvoorstel

Het voortschrijdende proces van decentralisatie en differentiatie in de arbeidsverhoudingen, de voortgaande technologische ontwikkelingen en de internationalisering van de economie hebben invloed op de arbeidsorganisatie. De diversiteit in arbeidsorganisaties heeft tot gevolg dat effectieve medezeggenschap alleen bereikt kan worden als de medezeggenschapswetgeving voldoende mogelijkheden biedt tot invulling van de medezeggenschap die past bij de situatie in de onderneming. De verwezenlijking van een effectieve medezeggenschap is echter primair de verantwoordelijkheid van de betrokkenen zelf. De kwaliteit van de medezeggenschap en de betrokkenheid van de belanghebbenden is weliswaar met een goede wettelijke basis gediend, maar kan niet bij wet worden afgedwongen.

De medezeggenschapswetgeving moet zodanig gestructureerd zijn dat zij maatwerk biedt voor ondernemer en OR om een voor de organisatie passende medezeggenschap te realiseren. Voorwaarde daarbij is dat de wetgeving voldoende flexibel en duidelijk is. Met de medezeggenschapswetgeving wordt beoogd aan ondernemers en hun werknemers een instrumentarium te bieden waarmee organen voor medezeggenschap van

¹ Handelingen II, 1996/97, blz. 7098 en Handelingen II, 1996/97, blz. 6063.

² Kamerstukken II, 2002/03, 28 792, nr. 1.

³ Kamerstukken II, 2002/03, 28 792, nr. 2.

⁴ Advies «Aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden», SER 03/12.

werknemers in de onderneming kunnen worden ingesteld en effectief kunnen functioneren. Daarnaast moet de medezeggenschapswetgeving de nodige bescherming en faciliteiten bieden die noodzakelijk zijn voor een goede toepassing daarvan in de praktijk. In deze afweging heeft de regering een aantal keuzen anders willen maken dan voorheen. Het voorliggende wetsvoorstel heeft als eerste invalshoek het doorvoeren van een aantal wetswijzigingen dat voortvloeit uit de conclusies die de regering naar aanleiding van de bovenbedoelde evaluatie en mede gezien de advisering van de SER heeft getrokken. De rode draad in die conclusies is de wenselijkheid van een grotere flexibiliteit in het wettelijk kader die het de partijen binnen de onderneming mogelijk maakt de inrichting van de medezeggenschap op de eigen situatie af te stemmen. De regering is tot de conclusie gekomen dat het niet moet volstaan met deze wijzigingen in de bestaande WOR, maar dat het de voorkeur verdient de wet geheel opnieuw in te richten. Daarmee worden meerdere doeleinden gediend:

- Het vergroten van de toegankelijkheid van de wet, waarmee de goede toepassing en de naleving worden bevorderd. De WOR is sinds de laatste publicatie van de wetstekst in 1971 ruim dertig keer gewijzigd, soms ingrijpend. Daardoor is in de loop van de tijd de transparantie sterk verminderd.
- Het aanbrengen van een aantal – vaak kleinere – wijzigingen die tot doel hebben de regelgeving minder dwingend te maken en daardoor meer ruimte te bieden aan de door de OR en de ondernemer in hun situatie gewenste invulling van de medezeggenschap, zonder dat daarmee wezenlijke inhoudelijke wijzigingen worden beoogd.
- Het schrappen van inmiddels verouderde en overbodige regelgeving en het, waar mogelijk, vereenvoudigen van de regelgeving. Daarmee wordt bijgedragen aan de doelstelling van de regering te komen tot deregulering en vereenvoudiging van regelgeving.¹
- Een optimale invlechting van de door de regering voorgestelde inhoudelijke wijzigingen.

Reeds in andere wetsvoorstellen opgenomen wijzigingen van de WOR worden in het onderhavige wetsvoorstel opgenomen.

In hoofdstuk 5 van deze toelichting wordt de inhoud van de nieuwe wettelijke regeling in zijn geheel toegelicht.

Met het voorliggende voorstel «Wet medezeggenschap werknemers» (WMW) wordt enerzijds een deugdelijke juridische grondslag en ordening geboden die een effectieve medezeggenschap mogelijk maakt, en anderzijds een flexibel instrument om snel en gemakkelijk de daadwerkelijke invulling van de medezeggenschap af te stemmen op de eigen organisatie en nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen.

Het wetsvoorstel biedt niet alleen de mogelijkheid afspraken te maken die aanvullend zijn op de wet, maar ook om bepalingen uit de wet structureel of voor bepaalde tijd niet van toepassing te verklaren. Het wetsvoorstel biedt aldus meer ruimte waarbinnen de medezeggenschap binnen ondernemingen vorm kan krijgen..

In het onderhavige wetsvoorstel zijn de bestaande mogelijkheden voor maatwerk op basis van de WOR verder uitgebreid. Belangrijke onderdelen zijn:

- de mogelijkheid om op basis van een CAO een afwijkende medezeggenschapsstructuur af te spreken voor de onderneming;
- de mogelijkheid om op basis van een meerpartijen overeenkomst afspraken te maken over welk medezeggenschapsorgaan (OR, COR, GOR) een bepaalde bevoegdheid eenmalig of structureel zal uitoefenen;
- de bevoegdheid van de OR om commissies in te stellen waarbij hij naar eigen inzicht taken en bevoegdheden kan overdragen en

¹ Actieplan Vereenvoudiging SZW-regelgeving; Kamerstukken II 2002/03, 28 600 XV, nr. 24.

- afspraken over rechtspositie en faciliteiten van commissieleden (niet zijnde OR-leden) kan overeenkomen;
- de mogelijkheid om op basis van een overeenkomst tussen ondernemer en OR afspraken te maken over het niet uitoefenen van bepaalde bevoegdheden en over het wijzigen van een instemmingsrecht in een adviesrecht.

Om de naleving van de medezeggenschapswetgeving en de betrokkenheid van de achterban te bevorderen zijn in het wetsvoorstel niet alleen bepalingen opgenomen die de verkiezingen vereenvoudigen, maar wordt ook geregeld dat de OR-verkiezingen geconcentreerd plaatsvinden in een jaarlijkse verkiezingsperiode. Daarnaast kunnen landelijke OR-verkiezingen de betrokkenheid van de werknemers bij het OR werk versterken. Ten behoeve van de versterking van de betrokkenheid van de achterban zijn ook enkele bepalingen over de achterbanraadpleging opgenomen. De OR dient hieraan zelf invulling te geven.

De SER heeft tot taak gekregen om de medezeggenschap in de ondernemingen te bevorderen en de kwaliteit van de medezeggenschap te verbeteren alsmede om een voorziening te treffen voor bemiddeling bij geschillen over de toepassing van de wet of de daarop berustende bepalingen.

3. Het advies van de Sociaal-Economische Raad

Het kabinet heeft op 27 juni 2003 de SER advies gevraagd over de voorstellen opgenomen in het kabinetsstandpunt naar aanleiding van de evaluatie van de WOR. Daarbij heeft het kabinet tevens een aantal andere onderwerpen voor advies voorgelegd, mede naar aanleiding van het overleg van 16 april 2003 met de Tweede Kamer over dit kabinetsstandpunt. Het gaat hierbij om de positionering van de ondernemingsraad in de besturing van de onderneming, de opzet van de WOR als «kaderwet» en de naleving van de instellingsplicht. De SER is hierbij tevens advies gevraagd over een rol van de OR bij de openbaarheid van inkomens bij OR-plichtige ondernemingen. Dit laatste aspect is aan de adviesaanvraag toegevoegd naar aanleiding van een toezegging van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens de plenaire behandeling in de Tweede Kamer van het initiatiefwetsvoorstel «Openbaarheid Topinkomens» op 23 en 24 april 2003.¹

De SER heeft zijn advies vastgesteld op 19 december 2003. Behalve op bovengenoemde onderwerpen uit de adviesaanvraag gaat de SER in zijn advies ook in op een aantal andere onderwerpen die daarmee verband houden of die hij van belang acht voor het functioneren van de medezeggenschap.

Uit het advies van de SER blijkt een grote mate van betrokkenheid met de medezeggenschap en deskundigheid over het juridische raamwerk daarvan. De regering moet echter tevens constateren dat het advies op een groot aantal punten wordt gekenmerkt door verschillen in opvatting binnen de Raad over feitelijke invulling en wettelijke regeling van de medezeggenschap.

Zoals hiervoor aangegeven, acht de regering een herziening van de WOR geboden opdat deze meer ruimte geeft voor maatwerk binnen ondernemingen, wordt ontdaan van regels die inmiddels overbodig zijn en een helder wettelijk kader biedt. Het gebrek aan overeenstemming binnen de SER kan voor de regering geen reden zijn van deze wenselijke wijzigingen af te zien.

In dit hoofdstuk geeft de regering zijn opvattingen weer over het advies van de SER. Hierbij wordt aangesloten bij de indeling van het advies.

¹ Kamerstukken II, 2001/02, 28 163, nrs. 1–3.

3.1. Karakter van de WOR, bevoegdheden van de OR en vormgeving van de medezeggenschap

In dit cluster heeft de SER een aantal elementen uit de adviesaanvraag samengebracht met betrekking tot de structuur en de bevoegdheden van de OR. Het gaat hierbij om de voorstellen van het kabinet het mogelijk te maken dat bij CAO een andere medezeggenschapsstructuur in de onderneming wordt gerealiseerd, de OR en ondernemer de mogelijkheid te geven bij ondernemingsovereenkomst de bevoegdheden van de OR te beperken en in verband hiermee de maximale looptijd van de ondernemingsovereenkomst te beperken tot vijf jaar alsmede de vraag die het kabinet heeft voorgelegd omtrent de vormgeving van de WOR als kaderwet. De SER vraagt hierbij tevens aandacht voor een aantal aspecten die naar zijn oordeel in de huidige praktijk tot knelpunten leiden.

a. Het ad hoc afzien van uitoefening van een bevoegdheid door de OR

Het voorstel van het kabinet om het OR en ondernemer mogelijk te maken bij ondernemingsovereenkomst tijdelijk af te zien van de uitoefening van bepaalde bevoegdheden, is voor de SER aanleiding aandacht te vragen voor het ontbreken van een wettelijke regeling omtrent de rechtsgevolgen van een besluit van de OR om ad hoc af te zien van diens advies- of instemmingsbevoegdheid. Een wettelijke regeling van de rechtsgevolgen daarvan zou volgens de Raad tegemoetkomen aan de behoefte aan rechtszekerheid van de ondernemer en zou voorts een signaal afgeven dat een OR niet van al zijn bevoegdheden gebruik hoeft te maken.

Naar de mening van de SER zou de wet buiten twijfel moeten stellen dat een OR die ad hoc afziet van zijn adviesrecht, ten aanzien van het betreffende specifieke voorgenomen besluit zijn adviesrecht heeft uitgeput en dat de ondernemer het besluit geldig kan nemen. Een OR die ad hoc afziet van zijn instemmingsrecht ten aanzien van een specifiek voorgenomen besluit, zou zich niet alsnog moeten kunnen beroepen op de nietigheid van het besluit van de ondernemer wegens het ontbreken van diens instemming. De Raad heeft in zijn advies nader uitgewerkt op welke wijze OR en ondernemer een afspraak maken over het – ad hoc – afzien van het gebruik van het advies- of instemmingsrecht en over de informatieplicht van de ondernemer met betrekking tot het genomen besluit.

De regering deelt de visie van de SER dat er geen twijfel dient te bestaan over de rechtsgevolgen van het niet benutten door de OR van diens advies- en instemmingsrecht. In het voorliggende wetsvoorstel is langs de lijnen van het SER-advies hieromtrent een regeling opgenomen, die zowel betrekking heeft op de situatie dat de OR ad hoc afziet van het uitoefenen van zijn bevoegdheden als de door de regering voorgestelde mogelijkheid dat bij ondernemingsovereenkomst voor een zekere periode is vastgelegd dat de OR bepaalde bevoegdheden niet zal benutten.

b. De ondernemingsovereenkomst over de toepassing van WOR-bepalingen

De SER is van opvatting dat de huidige WOR onvoldoende duidelijkheid biedt over de rechtsgeldigheid van ondernemingsovereenkomsten over de toepassing van wettelijke bepalingen. Daarbij noemt de Raad als voorbeeld een afspraak tussen de ondernemer en de OR over de wijze waarop het begrip «belangrijk» wordt begrepen met het oog op beslissingen van de ondernemer waarover op grond van artikel 25 de OR advies dient te worden gevraagd. De Raad meent dat, om te voorkomen dat een beroepsrechter een voorgenomen besluit van de ondernemer als belangrijk kwalificeert, terwijl ondernemer en OR juist waren overeengekomen dat dit besluit niet als belangrijk gold, in de WOR een voorziening moet worden getroffen die de rechtsgeldigheid van een dergelijk besluit buiten twijfel stelt.

De regering acht het onwenselijk op dit punt het advies van de SER over

te nemen. Bij de beoordeling of een beslissing van de ondernemer als «belangrijk» dient te worden gekwalificeerd, moeten de sociale, procedurele, economische en organisatorische aspecten van die beslissing in hun onderlinge samenhang worden gewogen. Een dergelijke casuïstische aangelegenheid leent zich er niet toe in wetgeving te worden geconcretiseerd. Bovendien is de regering van oordeel dat de jurisprudentie voldoende is uitgekristalliseerd om als richtsnoer te fungeren. De SER onderschreef deze visie in zijn advies «Knelpunten Wet op de ondernemingsraden» uit 1992 dat is betrokken bij de wetwijziging van 1998. Er zijn geen signalen dat er inmiddels aanleiding zou zijn in de wetgeving alsnog nadere invulling te geven aan het begrip «belangrijk» zoals dat in het huidige artikel 25 wordt gehanteerd.

c. De ondernemingsovereenkomst over afwijking van de wettelijke verdeling van bevoegdheden tussen de diverse medezeggenschapsorganen in concerns

De SER wijst op de wenselijkheid van een flexibele verdeling van bevoegdheden tussen de diverse medezeggenschapsorganen binnen concerns. Het moet in het verkeer tussen OR, GOR en COR mogelijk zijn dat bij ondernemingsovereenkomst een orgaan een bevoegdheid opgeeft onder de voorwaarde dat de onderliggende OR'en deze bevoegdheid overnemen. Deze afwijkende bevoegdheidsverdeling kan op ad hoc basis (voor een onderwerp en per geval), maar ook structureel zijn. Dergelijke afspraken komen neer op een meerpartijenovereenkomst tussen de ondernemer, de COR of GOR en een of meer OR'en. De Raad beveelt aan dat in de WOR de rechtsgeldigheid van dergelijke afspraken buiten twijfel wordt gesteld.

De regering deelt de opvatting van de SER dat een dergelijke flexibele toedeling van bevoegdheden mogelijk dient te zijn. Dit voorstel past binnen de doelstelling van de regering tot wijziging van de WOR. Een flexibilisering van de uitoefening van bevoegdheden door COR, GOR en OR levert een bijdrage aan een betere toepassing van de wet in de praktijk. Dit voorstel geeft meer mogelijkheden tot maatwerk binnen het concern. Het voorstel is verwerkt in het wetsvoorstel.

De Raad is van mening dat een flexibele toedeling van bevoegdheden ook mogelijk moet zijn tussen de OR van een business unit en de OR'en van de vennootschappen die de betreffende business unit in stand houden, waarbij de OR van de business unit bevoegd is ten aanzien van aangelegenheden die uitsluiten die business unit aangaan, terwijl de medezeggenschap met betrekking tot andere aangelegenheden wordt uitgeoefend door de COR of OR van de betreffende vennootschap.

Het is juist met het oog op situaties waarin het dwingende karakter van de huidige wettelijke regeling niet aansluit op de situatie binnen een onderneming dat het kabinet heeft voorgesteld het mogelijk te maken dat bij CAO afspraken worden gemaakt over een afwijkende medezeggenschapsstructuur binnen de onderneming. Deze ruimte moet niet uitsluitend worden gecreëerd voor specifieke situaties, zoals die genoemd in het advies van de SER, maar moet naar het oordeel van de regering bestaan voor alle gevallen waarin de betrokkenen tot de conclusie komen dat een aangepaste structuur van de medezeggenschap betere aansluiting geeft op de omstandigheden of de behoeften binnen de onderneming. Samen met het voorstel tot flexibilisering van bevoegdheden van COR, GOR en OR kan het gewenste maatwerk in de medezeggenschap tot stand komen. Het is niet noodzakelijk om hiervoor een aparte wettelijke bepaling in de wet op te nemen.

De SER constateert dat zich in grensoverschrijdende concerns en business units een samenloop kan voordoen in de uitoefening van de medezeggenschap, waarbij de Raad wijst op de situatie waarin ten aanzien van een voorgenomen besluit zowel medezeggenschapsrechten bestaan bij de

Europese ondernemingsraad (EOR), op grond van de richtlijn Europese ondernemingsraden, als bij ondernemingsraden in de afzonderlijke dochterondernemingen, op grond van nationale medezeggenschapsregelingen. De Raad beveelt aan te onderzoeken op welke wijze tegemoet kan worden gekomen aan de problematiek van de bevoegdheidsverdeling.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel Europese ondernemingsraad (WEOR)¹ is uitgebreid aandacht besteed aan de verhouding tussen de EOR en de OR. Daarbij is geconcludeerd dat er geen samenloopproblemen bestaan. De WEOR bevat immers uitsluitend een jaarlijkse informatieverplichting jegens de EOR, terwijl de OR tevens advies- en instemmingsrecht alsmede andere bevoegdheden heeft op grond van de WOR. De WEOR is met het daar geregelde informatierecht ondersteunend voor het uitoefenen van de bevoegdheden op grond van de WOR. Van samenloopproblemen is naar het inzicht van de regering geen sprake.

d. Duur van de ondernemingsovereenkomst

Het kabinet heeft de SER het voorstel voorgelegd aan de ondernemingsovereenkomst een maximale looptijd te verbinden. De huidige wet stelt daaraan geen grenzen. Als het mogelijk wordt om, zoals voorgesteld, bij ondernemingsovereenkomst de bevoegdheden van de OR in te perken, is het van belang aan de looptijd van een dergelijke overeenkomst een limiet te stellen omdat het de medezeggenschapsrechten vermindert. Het kabinet stelde hierbij een termijn van vijf jaar voor. Hiermee zou aansluiting ontstaan met onder andere de Arbeidstijdenwet waarin deze termijn geldt als maximale geldigheidsduur van een regeling tussen ondernemer en medezeggenschapsorgaan waarin wordt afgeweken van de standaardregeling in die wet en die op zijn beurt is afgestemd op de wettelijk geregelde maximale loopduur van een CAO.

De SER begrijpt dat het kabinet een zekere consistentie beoogt in wetgeving die toestaat dat bij overeenkomst van wettelijke bepalingen kan worden afgeweken, maar ziet daarvoor geen aanleiding bij de ondernemingsovereenkomst. Ondernemer en OR staan alle mogelijkheden van het overeenkomstenrecht ter beschikking. Er is naar het oordeel van de Raad geen aanleiding tot een aanvullende wettelijke regeling omdat, anders dan op het terrein van CAO's en de ATW, het in de WOR uitsluitend gaat om afspraken over de bevoegdheden van de OR zelf en er geen sprake is van doorwerking naar individuele arbeidsovereenkomsten.

Om geschillen over de in acht te nemen opzegtermijn te voorkomen, pleit de SER ervoor in de wet op te nemen dat partijen bij gebreke van een andersluidende afspraak, de overeenkomst in ieder geval met inachtneming van een termijn van zes maanden kunnen opzeggen.

De regering neemt op dit onderwerp het advies van de Raad over door in plaats van de voorgestelde maximale duur van de ondernemingsovereenkomst in het wetsvoorstel een regeling omtrent de opzegtermijn op te nemen zoals de Raad bepleit.

e. Beperking bevoegdheden en afwijkende vormgeving OR

Het kabinet stelde voor in de wet de mogelijkheid op te nemen dat OR en ondernemer bij ondernemingsovereenkomst afspreken de bevoegdheden van de OR te beperken, vanuit de gedachte dat een verdere flexibilisering in de bevoegdheden kan bijdragen aan de kwaliteit van de OR. Sinds de vorige wetwijziging van 1998 is het mogelijk dat bij ondernemingsovereenkomst de bevoegdheden worden uitgebreid. Het kabinet achtte het gewenst dat hiernaast de mogelijkheid ontstaat dat de OR en de ondernemer bij ondernemingsovereenkomst afspreken de bevoegdheden van de OR te beperken.

De SER reageert verdeeld op dit voorstel. Een deel van de Raad is van mening dat, gelet op allerlei ontwikkelingen zowel in de organisatie-

¹ Kamerstukken II, 1995/96, Kamerstukken I, 1996/97, 24 641.

vormen van bedrijven als in de dynamiek van het bedrijfsleven en de arbeidsverhoudingen een flexibele en decentrale invulling van de medezeggenschap mogelijk moet zijn. Dit deel van de Raad vindt dat de verhouding tussen ondernemer en OR zodanig is geëmancipeerd dat medezeggenschap in onderling overleg kan worden vormgegeven. Deze leden staan dan ook positief tegenover het voorstel van het kabinet op het punt van bevoegdheden. Er kan dan een evenwichtig overleg ontstaan, dat wil zeggen dat er zowel gesproken kan worden over het toevoegen als over het achterwege laten van bevoegdheden. Dit deel verwacht dat de betrokkenheid van de achterban hierdoor ook versterkt zal worden. Het andere deel van de Raad beschouwt medezeggenschap als een aan de werknemers toekomend fundamenteel recht. Met deze benadering van het recht op medezeggenschap voor de werknemers laat zich in de visie van deze leden moeilijk verenigen dat de PVT of de OR contractueel en op voorhand, voor bepaalde of onbepaalde tijd, dit recht kan opgeven. Dat de OR of PVT ad hoc kunnen beslissen over het uitoefenen van een bevoegdheid in een individueel geval is volgens dit deel van de Raad wel mogelijk. Het voorstel leidt er in de visie van deze leden bovendien niet toe dat beter kan worden aangesloten op verschillen in behoeften of mogelijkheden. Passend bij bijvoorbeeld een beginnende OR is naar de mening van dit deel van de Raad dat juist van geval tot geval geoordeeld kan worden of er van een bepaalde bevoegdheid gebruik zal worden gemaakt. Dit is tegenover de achterban ook beter te verdedigen dan het categoriaal weggeven van een bevoegdheid.

De regering acht het voor een effectieve en door de achterban gedragen medezeggenschap van doorslaggevend belang dat de bevoegdheden van de OR aansluiten op de situatie in de onderneming. De huidige regeling is in de ogen van het kabinet daartoe te star en dient te worden vervangen door een wettelijk kader dat de sociale partners meer mogelijkheden biedt om in onderling overleg te kunnen besluiten tot een invulling van de medezeggenschap die aansluit op de situatie in de onderneming.

Anders dan een deel van de Raad meent, komt bij de wettelijke vormgeving die de regering hierbij voor ogen staat de – grondwettelijk vastgelegde – opdracht tot regeling van de medezeggenschap niet in het geding. Het is niet de bedoeling dat met deze regeling alle advies- en instemmingsrechten vervallen. Partijen krijgen juist de gelegenheid om een pakket bevoegdheden passend bij de OR in een bepaald bedrijf af te spreken. Deze mogelijkheid moet gezien worden in het kader van de bevordering van de kwaliteit van de medezeggenschap in de onderneming. Hiermede wordt voldaan aan de opdracht die de Grondwet aan de regering geeft om regels te stellen op grond waarvan een reële medezeggenschap mogelijk is. Onder «minder bevoegdheden» moet worden verstaan een aanpassing van het pakket van bevoegdheden en zeker niet het *laten vervallen* van alle bevoegdheden. Ook bij zo'n opzet wordt immers ondubbelzinnig vastgelegd welke bevoegdheden de OR toekomen. Door afwijkingen van deze wettelijke normen alleen toe te staan als die zijn vastgelegd in een CAO of ondernemingsovereenkomst voor zover het om een uitbreiding gaat of bij ondernemingsovereenkomst ingeval van een inperking van de bevoegdheden, is gewaarborgd dat van een dergelijke beperking alleen sprake is als daarover tussen de betrokken partijen overeenstemming bestaat. Is die overeenstemming er niet, dan zijn de wettelijke normen van toepassing.

In het voorliggende wetsvoorstel is dan ook voorzien in de mogelijkheid dat de ondernemer en de OR – naast de huidige mogelijkheid meer bevoegdheden toe te kennen – kunnen besluiten tot beperking van de bevoegdheden aan de OR.

f. De WOR als kaderwet

Voor de regering is uitgangspunt voor de wettelijke vormgeving van de medezeggenschap dat deze enerzijds een goede verankering biedt voor

het recht op medezeggenschap en anderzijds een flexibel instrument dient te zijn dat maatwerk mogelijk maakt voor de uiteenlopende situaties waarin deze moet worden toegepast. Naar het oordeel van de regering maken, naast de mogelijkheden die de huidige WOR reeds bevat, de diverse voorstellen de gewenste verdere flexibiliteit en maatwerk mogelijk. Bij de voorbereiding van het kabinetsstandpunt hebben diverse organisaties ervoor gepleit de WOR meer het karakter van een «kaderwet» te geven, waarmee beoogd werd aan te geven dat de wettelijke regeling zich meer zou dienen te beperken tot het aangeven van de kaders waarbinnen de medezeggenschap in de praktijk vorm zou dienen te krijgen en meer mogelijkheden zou bieden voor maatwerk op het niveau van de individuele onderneming¹. Daarbij hebben deze organisaties echter geen invulling gegeven aan wat concreet onder een dergelijke kaderwet zou moeten worden verstaan. Om deze reden heeft het kabinet de SER de vraag voorgelegd of er behoefte bestaat aan een dergelijke opzet van de WOR en wat dit feitelijk zou inhouden.

Een deel van de Raad steunt de wijze waarop het kabinet met zijn voorstellen de WOR opzet, maar acht een verdergaande ontwikkeling van de WOR tot kaderwet een mogelijke optie voor de toekomstige opzet van de medezeggenschap. Deze leden achten het raadzaam de verschillende aspecten en modaliteiten voor een dergelijke opzet aan een nadere studie te onderwerpen en doen de suggestie de mogelijkheden te onderzoeken voor een verdere flexibilisering van de medezeggenschapswetgeving, onder meer naar voorbeeld van het Europese «zeggenschapsmodel». Een ander deel van de SER beschouwt medezeggenschap als een aan de werknemers toekomend fundamenteel recht. Zij achten het derhalve terecht dat de WOR ten aanzien van de bevoegdheden van de OR en diens aanspraken op faciliteiten een in beginsel dwingendrechtelijk karakter draagt. Dit deel steunt derhalve niet de gedachte om de huidige opzet van de WOR te verlaten.

Hoewel de SER geen concrete suggesties aandraagt voor een gewijzigde opzet van de WOR, constateert de regering dat het deel van de Raad dat de kabinetsvoorstellen steunt om ten aanzien van de bevoegdheden en structuur van de medezeggenschap meer maatwerk mogelijk te maken, van oordeel is dat de WOR hiermee kenmerken van de door hen beoogde opzet van een kaderwet verkrijgt. De regering hecht aan een solide wettelijke basis voor de praktijk van de medezeggenschap met mogelijkheden voor maatwerk. Met het voorliggende wetsvoorstel wordt die combinatie beoogd. De regering acht het daarom niet zinvol een algemene studie naar een verdergaande opzet van de WOR als een dergelijke kaderwet te verrichten, zoals door dit deel van de SER bepleit.

g. Uitbreiding bevoegdheden OR

Het kabinet heeft geen voorstellen geformuleerd voor een uitbreiding van de bevoegdheden van de OR. Naar het oordeel van het kabinet was daartoe geen aanleiding, gelet op enerzijds de onderbenutting van de huidige bevoegdheden en anderzijds de overbelasting van de OR. Als de betrokken partijen – OR en ondernemer – behoefte hebben aan extra bevoegdheden, dan biedt de ondernemingsovereenkomst of de CAO daartoe de mogelijkheid.

De SER verwijst voor de rol van de OR bij de arbeidsvoorwaardenvorming naar zijn advies «Het arbeidsreglement; het instemmingsrecht van de OR» uit 1994. In de visie van een deel van de Raad werd het instemmingsrecht toen een ongeschikt instrument geacht voor de betrokkenheid van de OR bij de vorming van collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen. Een ander deel van de Raad was er voorstander van de OR een instemmingsrecht te laten krijgen ten aanzien van voorgenomen besluiten omtrent arbeidsvoorwaardelijke regelingen, voorzover deze niet in de CAO geregeld zijn. In weer een andere visie werd een uitbreiding van het instemmingsrecht wenselijk geacht voor zover het voorgenomen besluiten betreft met

¹ Zie Kamerstukken II, 2002/03, 28 792, nr. 1, p. 8.

betrekking tot het sociaal beleid binnen de onderneming. Blijkens het voorliggende advies worden deze verschillende opvattingen nog steeds gehuldigd.

Binnen de SER wordt eveneens verschillend gedacht over een uitbreiding van de bestaande bevoegdheden ten aanzien van andere onderwerpen. Een deel van de Raad is van oordeel dat het wenselijk is dat de OR verdere bevoegdheden dient te krijgen en dat deze bevoegdheden wettelijk geregeld dienen te zijn. Dit deel van de Raad is van mening dat de OR zich moet kunnen uitspreken over de winstbestemming en de vrije reserves, dat de huidige zogeheten buitenlandclausule dient te worden geschrapt, dat de OR een enquêterecht dient toe te komen, dat in geval van surséance of faillissement de visie van de OR betrokken moet zijn bij de oordeelsvorming door de rechter en dat de OR een versterkt initiatiefrecht dient te krijgen. Deze leden zijn van oordeel dat deze wenselijk geachte bevoegdheden een wettelijke basis dienen te hebben en geen voorwerp behoren te zijn van overleg tussen sociale partners, hetzij in het kader van CAO-onderhandelingen, hetzij in het kader van een ondernemingsovereenkomst.

Het andere deel van de Raad deelt de visie van het kabinet dat er – afgezien van een zeker informatierecht ten aanzien van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming – geen reden is tot uitbreiding van de huidige bevoegdheden, waarbij zij erop wijzen dat deze bevoegdheden in de loop der jaren aanzienlijk zijn uitgebreid. Met het kabinet zijn deze leden van mening dat, indien behoefte zou bestaan aan uitbreiding van advies- en instemmingsrecht, de CAO en de ondernemingsovereenkomst daartoe de aangewezen instrumenten zijn. Een generieke toekenning van nieuwe bevoegdheden staat haaks op het streven naar vergroting van maatwerk op ondernemingsniveau en realisering van werkelijke onderhandelingsruimte voor ondernemer en OR. Deze leden herinneren eraan dat de Raad over nagenoeg al deze onderwerpen reeds eerder heeft geadviseerd en dat de wetgever daarover na uitvoerig debat een standpunt heeft ingenomen. De regering ziet in het advies van de Raad geen reden wijziging te brengen in zijn opvatting dat het onwenselijk is de wettelijke bevoegdheden uit te breiden. Allereerst merkt de regering op dat in het kader van de wetswijziging uit 1998 reeds uitvoerig aandacht is besteed aan een mogelijke uitbreiding van de wettelijke bevoegdheden van de OR, zoals door een deel van de Raad ook nu weer bepleit, en dat daarbij toen de conclusie is getrokken dat dit niet wenselijk zou zijn. Het huidige advies brengt geen nieuwe inzichten naar voren die nu tot een andere conclusie zouden moeten leiden. Een dergelijke uitbreiding zou niet passen binnen bij het karakter van de nieuwe wet, dat beoogt verdere flexibiliteit en meer maatwerk mogelijk te maken. Indien binnen een bedrijfstak of onderneming behoefte bestaat aan een grotere rol van de OR, biedt het wettelijke kader de mogelijkheid dat in het kader van een CAO of ondernemingsovereenkomst te regelen.

3.2. Ondernemingsraad en inkomens

Het initiatiefwetsvoorstel Openbaarheid topinkomens beoogt – in aanvulling op de verplichting ingevolge de Wet van 18 april 2002 inzake openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit bestuurders en commissarissen (Stb. 2002, 225) – een informatieplicht aan de OR over de hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken daarover binnen alle ondernemingen die OR-plichtig zijn. Bij de behandeling van dit initiatiefwetsvoorstel heeft het kabinet toegezegd de SER advies te vragen over de rol van de verschillende bij de besturing van OR-plichtige ondernemingen betrokken organen bij de transparantie van de inkomens van bestuurders en de vergoedingen van toezichthouders en in het bijzonder de informatierechten van de OR die het initiatiefwetsvoorstel beoogt te bewerkstelligen en daarbij tevens in te gaan op het aspect van de privacy.

De SER constateert dat het initiatiefwetsvoorstel geen betrekking heeft op de openbaarmaking van inkomens, maar op de informatieverstrekking aan OR'en. Daarmee slaagt het wetsvoorstel naar het oordeel van de Raad niet in het doel de openbaarheid van inkomens in de onderneming te realiseren. De Raad acht het wetsvoorstel moeilijk, zo niet onmogelijk, uitvoerbaar als gevolg van de brede materiële werkingssfeer, de onbepaaldheid van de gehanteerde begrippen en het zeer uitgebreide toepassingsgebied. De SER acht de in het wetsvoorstel gekozen aanpak niet doeltreffend, aangezien deze inhoudt dat in alle OR-plichtige ondernemingen een informatieplicht tot stand wordt gebracht omtrent alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken. De SER wijst het initiatiefwetsvoorstel Openbaarheid topinkomens om deze redenen dan ook af.

Binnen de SER wordt verschillend gedacht over de doelstellingen van het initiatiefwetsvoorstel en de wijzen waarop deze gerealiseerd dienen te worden. Een deel van de Raad is van mening dat inzicht in de hoogte en de structuur van de beloningen van bestuurders en commissarissen niet alleen van belang is voor degenen die risicodragend kapitaal verschaffen, maar voor allen die belanghebbend zijn bij de onderneming. In de visie van dit deel van de Raad zou de werkingssfeer van de desbetreffende bepalingen uit het BW zich moeten uitstrekken tot alle rechtspersonen die verplicht zijn tot het openbaar maken van een volledige jaarrekening. Dit deel van de Raad is niet van oordeel dat hiermee sprake zou zijn van een onevenwichtige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer, mede omdat niet het persoonlijke inkomen in het geding is, maar uitsluitend de bezoldiging uit hoofde van een ambt.

Deze leden achten voorts een nadere regulering van de besluitvorming over het bezoldigingsbeleid op zijn plaats. Een deugdelijke corporate governance vergt dat deze niet uitsluitend dient te berusten bij bestuurders en commissarissen, maar dient te worden gefiatteerd door de algemene vergadering van aandeelhouders bij vennootschappen of de algemene ledenvergadering in geval van coöperaties, onderlinge waarborgmaatschappijen en verenigingen, waaraan voorafgaand de OR in de gelegenheid dient te zijn zich daarover in adviserende zin uit te spreken, mede gezien de bevoegdheden van de OR ten aanzien van de vaststelling en naleving van regelingen op sociaal en arbeidsvoorwaardelijk gebied. Deze leden achten het dan ook gewenst dat een uitdrukkelijke bepaling tot stand komt die de ondernemer verplicht de OR periodiek zodanige informatie te verstrekken dat de OR een verantwoord inzicht kan krijgen in de beloningsverhoudingen binnen de onderneming, met inbegrip van de bestuurders daarvan en de bestuurders en toezichthouders van de rechtspersoon die de onderneming in stand houdt.

Een ander deel van de SER acht een uitbreiding van de werkingssfeer van de openbaarmakingsplicht op grond van het BW, zoals door de hiervoor bedoelde leden bepleit, noodzakelijk noch gewenst. Nederland zou internationaal een nadelige afwijkende positie innemen als ook ondernemingen die geen beroep doen op de openbare kapitaalmarkt verplicht zouden worden informatie openbaar te maken over de individuele beloning van bestuurders en toezichthouders.

Naar het oordeel van dit deel van de Raad zou, gezien de inbreuk die een dergelijke openbaarmaking maakt op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, op grond van artikel 8 EVRM alleen zijn gerechtvaardigd indien sprake is van een zwaarwegend maatschappelijk belang. De bepleite uitbreiding zou er echter toe leiden dat de informatieplicht zich uitstrekt tot rechtspersonen waarvan in zijn algemeenheid moeilijk valt vol te houden dat deze «door omvang of aard van hun ondernemingsactiviteiten van grote maatschappelijke importantie» zijn. Dit deel kan niet inzien welk maatschappelijk belang met een dergelijke weidse en ongerichte openbaarmaking gediend is.

Deze leden wijzen erop dat een verplichting de OR te informeren over het

bezoldigingsbeleid, zoals door het andere deel van de Raad bepleit, ertoe leidt dat de OR wordt belast met informatie op een terrein waarop de OR geen primaire rol vervult. Dat leidt er onder andere toe dat bij de achterban verwachtingen worden gewekt die de OR niet kan waarmaken. Naar het oordeel van dit deel van de Raad bevatten de huidige bepalingen van de WOR op zich voor een OR voldoende aanknopingspunten om in algemene zin geïnformeerd te worden over de beloningsverhoudingen in de onderneming, mede gezien de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid uit 1990 dat de ondernemer aan de OR informatie verschafft over de beloningsverhoudingen binnen de onderneming. Het acht nadere wetgeving overbodig en onwenselijk, mede omdat er op dit punt in de praktijk geen knelpunten blijken te zijn. Het kabinet heeft in zijn brief van 29 april 2004¹ zijn standpunt over het advies van de SER over het informatierecht van de OR over beloningsverhoudingen aan de voorzitter van de Tweede Kamer medegedeeld. Het kabinet onderkent dat OR-en (werknemers) naast de andere stakeholders belang hebben bij een goed functioneren van het bestuur en de raad van commissarissen/raad van toezicht van de onderneming. De verhouding tussen de beloning van het bestuur, het toezichthoudend orgaan en groepen van werknemers is een belangrijk aspect van corporate governance. Dit betekent dat transparantie, ook naar de OR, een belangrijk instrument is om goed ondernemingsbestuur te bevorderen. Daarnaast is transparantie naar de OR van belang in het kader van de discussie over algemene loonontwikkelingen in Nederland. Het kabinet meent dat er daarom goede redenen zijn voor meer betrokkenheid van de OR als medebelanghebbende bij een goed ondernemingsbestuur, aanvullend op de maatregelen die in het kader van een goed ondernemingsbestuur reeds door het kabinet zijn getroffen of aangekondigd². Dit kan echter naar het oordeel van het kabinet niet zover gaan dat daarmee informatie over individuele bezoldiging wordt verstrekt. Immers de bedoeling van de informatieplicht is er niet op gericht inzicht te verschaffen in individuele inkomensgegevens maar om een mogelijkheid aan de OR te bieden met de ondernemer te discussiëren over de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf waarbij dan ook de topstructuur kan worden betrokken. Gezien deze doelstelling van de wet zou een verdergaand recht op individuele gegevens een niet te rechtvaardigen wettelijke inbreuk op de persoonlijke levenssfeer conform artikel 8 EVRM betekenen.

Het kabinet acht het wenselijk dat de OR, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, ten minste jaarlijks wordt geïnformeerd over de beloningsverhoudingen van enerzijds het bestuur en het toezichthoudend orgaan en anderzijds groepen van in de onderneming werkzame personen. Deze informatieplicht zou zich in de opvatting van het kabinet moeten beperken tot de groep van ondernemingen die door hun omvang of aard van de activiteiten van grote maatschappelijke importantie zijn.

3.3. Verkiezingen en werkwijze ondernemingsraad

In dit deel van het advies gaat de Raad in op de voorstellen van het kabinet om te komen tot een synchronisatie van OR-verkiezingen, een vereenvoudiging van de OR-verkiezingen, een vereenvoudiging van de procedure waarlangs de OR commissies kan instellen en een verplichting voor de OR in de reglementen vast te leggen over welke onderwerpen de achterban zal worden geraadpleegd en op welke wijze de achterban onderwerpen op de OR-agenda kan plaatsen.

a. Synchronisatie van OR-verkiezingen

Een middel om meer aandacht en belangstelling voor de medezeggenschap te verkrijgen – en daarmee naleving en participatie te bevorderen –

¹ Zie Kamerstukken II, 2003/04, 28 163, nr. 14.

² Nederlandse corporate governance code (Tabaksblat code); Brief ministers met kabinetsreactie op code en zijn aanbevelingen aan de wetgever, Kamerstukken II, 2003/04 29 449, nr. 1 en het wetsvoorstel tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met aanpassing van de structuurregeling, Kamerstukken II 2001/02, 28 179, nrs. 1–2 e.v.

is het gelijktijdig houden van de OR-verkiezingen in de ondernemingen door jaarlijks een periode aan te wijzen waarbinnen deze verkiezingen plaatsvinden. De verkiezing van OR-leden zal daarmee naar verwachting aandacht in de media krijgen. Hierdoor zal het meer opvallen als in een onderneming geen OR aanwezig is, waarmee ondernemer en werknemers een stimulans krijgen om activiteiten te verrichten om tot een OR te komen. Het kabinet verwacht dat hiermee ook de bereidheid zal groeien actief deel te nemen aan het OR-werk. Het kabinet heeft om deze redenen het voorstel geformuleerd voor een wettelijk geregelde synchronisatie van de OR-verkiezingen.

Ook over dit onderwerp heeft de SER verdeeld geadviseerd. Een deel van de Raad ondersteunt het kabinetsvoorstel, waarbij deze er een voorkeur voor uitsprekt het tijdstip voor dergelijke verkiezingen per bedrijfstak door de betreffende bedrijfscommissie te laten vaststellen. Deze leden vragen daarbij de aandacht voor de noodzaak voor een overgangsregime voor bestaande OR'en en een regeling voor situaties waarin een OR tussentijds zijn functie neerlegt of een onderneming tussentijds OR-plichtig wordt.

Een ander deel van de Raad acht gelijktijdige OR-verkiezingen ongewenst, onder andere vanwege het risico dat de thematiek van de betrokken ondernemingen wordt overschaduwd door landelijke problematiek of door thema's die door de vakbonden worden aangedragen. Deze leden verwijzen hierbij naar een advies van de Raad over dit onderwerp dat in 1988 is uitgebracht.

De regering acht een synchronisatie van de OR-verkiezingen van belang als instrument om de naleving van de instellingsverplichting en de betrokkenheid bij de medezeggenschap te bevorderen. In dit wetsvoorstel is daarvoor dan ook conform het kabinetsstandpunt een regeling voor een jaarlijkse verkiezingsperiode opgenomen. Deze periodiciteit is gekozen om aansluiting te vinden bij de verschillende zittingstermijnen die een OR kan hebben.

De regering meent de door een deel van de Raad naar voren gebrachte bezwaren tegen een dergelijke synchronisatie te kunnen wegnemen door deze verkiezingen in een periode van het jaar te laten houden waarin CAO-onderhandelingen in de regel weinig spelen.

Het voorstel van een deel van de Raad om deze verkiezingen per bedrijfstak door de betreffende bedrijfscommissie te laten vaststellen, ontnemt naar het oordeel van de regering voor een belangrijk deel het beoogde effect van landelijk synchrone verkiezingen, namelijk de geconcentreerde aandacht voor de OR. Een praktisch, maar wel belangrijk nadeel van dit voorstel is dat voor veel ondernemingen – vooral de grotere met een verscheidenheid aan activiteiten – het niet op voorhand duidelijk zal zijn tot het gebied van welke bedrijfscommissie zij behoren en dus niet aan welke verkiezingscode zij gehouden zijn. Dit zal leiden tot een verwarring die afbreuk doet aan de beoogde vergroting van de belangstelling voor de OR. De regering is bij nadere afweging bovendien tot de conclusie gekomen dat de huidige wettelijk geregelde instelling van bedrijfscommissies dient te vervallen, zodat er geen voor de hand liggende structuur meer zal zijn om tot vaststelling van bedrijfstakgewijze verkiezingen.

Bij de uitwerking van de in dit wetsvoorstel opgenomen regeling voor gelijktijdige OR-verkiezingen is overigens rekening gehouden met de andere kanttekeningen die de Raad bij het voorstel plaatste.

b. Vereenvoudiging OR-verkiezingen

Het kabinet meent dat een vereenvoudiging van de procedure voor de vaststelling van de kandidatenlijsten eveneens de belangstelling voor het OR-werk kan bevorderen. De huidige regeling van de WOR brengt met zich mee dat werknemers die geen vakbondslid zijn, zich niet eerder kunnen kandideren dan nadat de vakbonden een kandidatenlijst hebben

ingediend. Pas dan kan worden vastgesteld welke kiesgerechtigde werknemers een zogeheten «vrije lijst» kunnen indienen en hoeveel indieners daarvoor vereist zijn.

Het kabinet heeft de SER het voorstel voorgelegd voor een gelijktijdige indiening van kandidaatlijsten en voor verlaging van het minimaal benodigde aantal handtekeningen voor de kandidaatstelling van deze «vrije lijsten» tot tien.

Het voorstel van het kabinet de organisatie van de verkiezingen te vereenvoudigen wordt door de Raad ondersteund. De voorgestelde wijziging van de verkiezingen zal – zoals de SER terecht aangeeft – tevens inhouden dat individuele werknemers die lid zijn van een werknemersvereniging die een kandidatenlijst heeft opgesteld, ook een vrije lijst kunnen indienen en dus ook een vrije lijst kunnen mee ondertekenen.

c. Procedure voor instelling van commissies

De huidige regeling ten aanzien van de instelling van OR-commissies acht het kabinet te dirigistisch en bovendien te complex. Het kabinet heeft de SER dan ook het voorstel voorgelegd de huidige limitatieve regeling in de wet van soorten OR-commissies te laten vervallen en de OR de mogelijkheid te geven zelf te bepalen aan welk soort commissies zij behoefte heeft en welke taken en bevoegdheden deze commissies dienen te krijgen.

Gezien diens – financiële – betrokkenheid dient de ondernemer aan een dergelijk voornemen van de OR zijn instemming te verlenen en dienen de mogelijkheden van de OR om bezwaar te maken tegen de beslissing van de ondernemer gehandhaafd te blijven.

De SER is van oordeel dat deze voorstellen niet dienen te worden overgenomen. Daarbij wijst de Raad erop dat in de wet een in de loop der jaren zorgvuldig opgebouwde en uitgebalanceerde regeling is opgenomen, die tegemoet komt aan de specifieke wensen en behoeften van leden van OR'en en commissies en de bezwaren van ondernemers tegen lastenverzwaring. De huidige regeling is bovendien het resultaat van praktijkervaringen en opgebouwde jurisprudentie. De door het kabinet voorgestelde regeling zou het bereikte evenwicht ondergraven en onduidelijkheid en rechtsonzekerheid creëren. Omdat de huidige praktijk zelden of nooit problemen oplevert, staat de Raad afwijzend tegenover het voorstel daarin verandering te brengen.

De regering is niet overtuigd door de bezwaren die de SER naar voren brengt tegen het voornemen tot wijziging van de huidige regeling omtrent de instelling van OR-commissies. De wet kent een limitatieve opsomming van het soort commissies die kunnen worden ingesteld. Daarmee worden de mogelijkheden tot afstemming op de situatie binnen de onderneming onnodig beperkt. De regeling van de commissies is bovendien complex, omdat voor elk van de onderscheiden typen commissies de toegekende bevoegdheden en faciliteiten anders geregeld zijn. De regering gaat er vanuit dat een OR bij machte is zelf te bepalen welke commissies in welke situaties gewenst zijn, en dat OR en ondernemer in goed onderling overleg tot overeenstemming kunnen komen over de faciliteiten waarover deze commissies en de leden daarvan dienen te beschikken. Het voorliggende wetsvoorstel geeft de OR dan ook de bevoegdheid commissies in te stellen en daarbij de taken en bevoegdheden vast te stellen, onder de voorwaarde dat de ondernemer daarmee instemt. In een commissie dient ten minste een OR-lid zitting te hebben om de band met de OR te handhaven. Dat is met het oog op de democratische legitimering in het bijzonder van belang als sprake is van een delegatie van bevoegdheden.

d. OR en achterban

Het kabinet vindt het zorgwekkend dat uit het evaluatieonderzoek blijkt dat een groot deel van de OR'en aangeeft dat de communicatie met de achterban matig tot slecht verloopt. Hoewel de relatie met de achterban primair een verantwoordelijkheid van de OR zelf is, acht het kabinet het

wenselijk dit wettelijk te ondersteunen door in de wet de verplichting op te nemen dat de OR in zijn reglement vastlegt over welke onderwerpen de achterban zal worden geraadpleegd, en op welke wijze en onder welke voorwaarden de achterban onderwerpen op de agenda van de OR kan plaatsen.

De Raad deelt de opvatting van het kabinet dat de communicatie tussen OR en achterban te wensen overlaat, maar acht het niet wenselijk dat daartoe aan de OR de voorgestelde wettelijke verplichtingen worden opgelegd. Het laat zich niet wettelijk afdwingen dat de OR signalen en voorstellen vanuit de achterban serieus moet nemen.

De regering is het op dit laatste punt op zich met de SER eens, maar verbindt daaraan niet de conclusie dat de voorgestelde regeling slechts een symbolische functie zou hebben. Het kabinetsvoorstel houdt immers niet in dat bij wet zou worden geregeld over welke onderwerpen achterbanberaad verplicht is, maar slechts dat de OR in zijn reglement vastlegt bij welke onderwerpen achterbanberaad zal plaatsvinden en op welke wijze het agenderingsrecht wordt vormgegeven. Daarmee wordt de OR verplicht de relatie met de achterban te doordenken en daaraan vorm en inhoud te geven die past bij de situatie binnen de betreffende onderneming. De wijze waarop de achterban wordt betrokken bij het OR-werk kan een thema bij de verkiezingen zijn. Door vastlegging van deze formele relatie in het reglement kan de achterban de OR daarop zonodig aanspreken.

De suggestie van de SER om aan het Voorbeeldreglement aanbevelingen toe te voegen over de communicatie met de achterban kan daarbij een nuttige aanvullende functie vervullen.

e. OR-faciliteiten

In de adviesaanvraag aan de SER had het kabinet geen voorstellen opgenomen omtrent de faciliteiten die de OR ter beschikking staan om de reden dat het de huidige wettelijke regeling daarvan toereikend acht. Een deel van de Raad deelt deze visie. Een ander deel van de Raad is echter van oordeel dat de huidige wettelijke regeling knelpunten vertoont en dat het wettelijk geregelde minimum van faciliteiten uitbreiding behoeft, met name op het punt van de vrijstelling van werktijd ten behoeve van het OR-werk buiten vergaderingen. Daarbij stelt dit deel van de Raad voor de vrijstelling van de huidige 60 uur te verhogen tot 200 uur. Tevens achten deze leden het wenselijk dat collectieve faciliteiten worden geboden, zoals een collectief tijdsbudget of een toe te voegen OR-medewerker, terwijl ze tevens van oordeel zijn dat de huidige scholingsregeling onbevredigend is.

De regering ziet in het advies van de Raad geen argumenten om terug te komen op de conclusie dat de huidige wettelijke regeling een adequate basisvoorziening biedt. Uit de evaluatie blijkt dat de leden van de OR de huidige faciliteiten doorgaans toereikend vinden. Voor een algemene, wettelijk geregelde verruiming van de voorzieningen die de OR ter beschikking staan, bestaat derhalve geen aanleiding. Als de situatie binnen een individuele onderneming, bijvoorbeeld in verband met extra bevoegdheden voor de OR, een verruiming van de faciliteiten wenselijk maakt, kunnen de sociale partners – bij CAO of ondernemingsovereenkomst – desgewenst tot een ruimere facilitairen te besluiten.

3.4. Overige onderwerpen

Tenslotte heeft de SER advies uitgebracht over voorstellen van het kabinet met betrekking tot de medezeggenschapspositie van uitzendkrachten (voorstel 5) en de bedrijfscommissies (voorstel 9, 10 en 11) alsmede over de vraag die het kabinet had voorgelegd omtrent mogelijkheden de naleving van de instellingsplicht te vergroten. De Raad gaat in zijn advies

tevens in op enkele vraagstukken in verband met het behoud van medezeggenschap bij een overgang van de onderneming.

a. Medezeggenschapspositie uitzendkrachten en gedetacheerden

Het kabinet acht het gewenst dat de medezeggenschapspositie van uitzendkrachten en gedetacheerden bij de inlenende onderneming wordt versterkt. Het huidige wettelijke vereiste dat de betrokkene daar ten minste 24 maanden werkzaam is, leidt ertoe dat veel uitzendkrachten en gedetacheerden geen medezeggenschapsrechten verwerven bij de inlenende onderneming. Om deze reden stelt het kabinet voor deze termijn terug te brengen naar zes maanden.

De Raad beperkt zich in haar advies niet tot de positie van de uitzendkracht en gedetacheerde bij de inlener, maar besteedt ook aandacht aan de medezeggenschap bij de uitzendonderneming.

Wat betreft de positie bij de inlener is de SER in zijn advies verdeeld. Een deel van de Raad deelt de opvatting van het kabinet dat de huidige termijn van 24 maanden er in teveel gevallen toe leidt dat uitzendkrachten geen medezeggenschapsrechten hebben bij de inlener. Dit deel van de Raad geeft in overweging de door het kabinet voorgestelde termijn van zes maanden in te korten tot drie maanden.

Een ander deel van de Raad wijst het kabinetsvoorstel nadrukkelijk af op grond van de overweging dat de medezeggenschap primair dient te worden uitgeoefend bij de werkgever van de uitzendkracht, namelijk de uitzendonderneming. Doorslaggevend criterium voor medezeggenschapsrechten bij de inlener dient de duurzame band te zijn. Een verkorting van de huidige periode van 24 maanden acht dit deel van de Raad derhalve ongewenst.

De regering De regering ziet in het advies van de SER onvoldoende aanleiding af te zien van het voornemen bij de inlenende onderneming de termijn waarna medezeggenschapsrechten ontstaan terug te brengen tot zes maanden. Bij de uitwerking hiervan in het onderhavige wetsvoorstel heeft de regering rekening gehouden met de opmerking van de Raad over de wettelijke bepalingen waarin dit voornemen doorwerkt.

De Raad deelt de constatering van het kabinet dat de medezeggenschap van uitzendkrachten en gedetacheerden bij de uitlenende onderneming nog niet goed is geëffectueerd. Over de oplossing van de daaraan ten grondslag liggende knelpunten wordt in de Raad echter verschillend gedacht.

Een deel van de SER pleit ervoor uitzendkrachten pas na 26 weken medezeggenschapsrechten te laten verkrijgen bij de uitlener, waarna de opbouw van de termijnen voor actief en passief kiesrecht begint. Hierdoor wordt de medezeggenschap in de visie van deze leden beperkt tot de groep die meer binding met en betrokkenheid bij de uitzendonderneming heeft. Deze raadsleden geven het kabinet ook in overweging bij de vaststelling van de OR-plichtigheid onderscheid te maken tussen personen die bij de uitzendonderneming zelf werkzaam zijn en de personen die worden uitgeleend aan een andere, inlenende onderneming.

Een ander deel van de Raad is niet van oordeel dat er aanleiding is wijziging te brengen in de medezeggenschapspositie van uitzendkrachten en gedetacheerden bij de uitlenende onderneming. Deze zouden ertoe leiden dat grote groepen buiten beschouwing worden gelaten bij de vraag of een OR moet worden ingesteld en, als een OR is ingesteld, worden achtergesteld bij degenen die op grond van een reguliere arbeidsovereenkomst bij de uitlener werkzaam zijn.

De regering acht de in het advies genoemde knelpunten die het gevolg zijn van de huidige regeling, waarbij voor uitzendkrachten direct medezeggenschapsrechten bij de uitlener ontstaan, reëel. Door voor het ontstaan van medezeggenschapsrechten bij de uitlener een termijn van

zes maanden te hanteren, wordt een oplossing gevonden voor de zogenoemde «piek- en ziekrachten».

b. Bedrijfscommissies

Het kabinet heeft de SER enkele voorstellen voorgelegd om het functioneren van de bedrijfscommissies te verbeteren. Het ging daarbij om de bevoegdheid om kamers bij de bedrijfscommissies in te stellen, de mogelijkheid dat een productschap of een hoofdproductschap kan worden aangewezen als bedrijfscommissie, en het voorstel OR'en niet langer te verplichten – nieuwe of gewijzigde – reglementen bij de bedrijfscommissie in te dienen. Om overbodige regels te vermijden had het kabinet tevens voorgesteld de verplichting van bedrijfscommissies te laten vervallen om de SER en de minister van SZW jaarverslagen toe te sturen, tenzij deze verplichting voor de SER een wezenlijke functie vervult. De SER steunde deze kabinetsvoorstellen. De Raad achtte het wel wenselijk dat de verplichting van de bedrijfscommissies bleef bestaan om hun jaarverslagen bij de SER in te dienen. Ook vestigde de Raad de aandacht op een eerder advies met betrekking tot de financiering van de bedrijfscommissies. Bij nadere overweging acht het kabinet het evenwel onwenselijk het stelsel van bedrijfscommissies in de huidige vorm te handhaven. Gezien de conclusies van de evaluatie is het gewenst meer aandacht te geven aan de bevordering van de kwaliteit van de medezeggenschap. Een door de sociale partners gedragen structuur is daarvoor van wezenlijk belang. De bedrijfscommissies zijn daarvoor vanwege hun sectorgewijze opzet echter niet goed gepositioneerd. Het kabinet acht het dan ook wenselijk de zorg voor de kwaliteitsbevordering van de medezeggenschap bij de SER te leggen, als versterking van de activiteiten die de SER momenteel reeds op dit vlak vervult. Het is aan de SER te bezien op welke wijze daaraan het beste invulling kan worden gegeven. In hoofdstuk 4 wordt uitgebreider ingegaan op dit voorstel de bedrijfscommissies niet langer in de huidige vorm te laten voortbestaan.

c. Naleving instellingsplicht

Het kabinet acht het huidige nalevingspercentage te ver beneden de gewenste volledige naleving. In de opvatting van het kabinet zijn sanctiebepalingen jegens de nalatige ondernemer niet het aangewezen instrument om de naleving te bevorderen. Naleving en toepassing zijn immers evenzeer een zaak van werknemers en hun organisaties. Het kabinet heeft de SER verzocht om advies over maatregelen om het nalevingsniveau te verhogen.

Met het kabinet is de Raad van oordeel dat verbetering van de naleving van de instellingsplicht met sanctiebepalingen ongewenst is. Het is van belang dat ondernemer en OR kunnen beschikken over informatie die hun behulpzaam kan zijn bij het realiseren van een effectieve medezeggenschap. Hierbij wijst de Raad op het Voorbeeldreglement ondernemingsraden en op de Leidraad personeelsvertegenwoordiging. De Raad neemt zich voor bij gelegenheid van de verwachte wijziging van de WOR deze hulpmiddelen te herzien.

Deze informatiemiddelen van de SER vervullen een nuttige rol bij de ondersteuning van ondernemers en leden van OR'en en PVT-en. De regering acht het dan ook van belang dat de SER bereid is deze instrumenten te actualiseren.

d. Behoud medezeggenschap bij overgang onderneming

Tenslotte vraagt de Raad terzijde aandacht voor het behoud van medezeggenschap ingeval van overgang van een onderneming of een onderdeel ervan. De Raad constateert dat in het geval dat een overgenomen onderneming of een onderdeel als eenheid blijft bestaan, de WOR er, althans naar de letter, niet in voorziet dat de door de ondernemer-vervreemder ingestelde OR na de overgang wordt aangemerkt als een door de

ondernemer-verkrijger ingestelde OR ten opzichte van wie deze ondernemer de verplichtingen als bedoeld in de WOR in acht dient te nemen. Evenmin biedt de huidige wet een oplossing voor de situatie dat werknemers van een bedrijf(sonderdeel) dat door de overname ophoudt als zelfstandige eenheid te bestaan, in de nieuwe onderneming pas actief en passief kiesrecht hebben als verkiezingen worden gehouden voor de OR of PVT van de nieuwe eenheid.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel Overgang van ondernemingen¹ is uitvoerig ingegaan op de door de Raad gemaakte opmerkingen. Daarbij kwam het kabinet tot de conclusie dat met de bepalingen in de WOR voldaan wordt aan een goede implementatie van Richtlijn 98/50/EG². Er is geen aanleiding daarop opnieuw in te gaan.

4. Overige wijzigingen en invoeringswet

Een aantal voorstellen tot wijziging van de WOR komt niet voort uit het evaluatieonderzoek of uit de advisering van de SER, maar is een gevolg van reeds aan de Tweede Kamer aangeboden wetsvoorstellen die wijziging in de WOR aanbrengen, van het in het kader van de dereguleringsvoornemens van de regering laten vervallen van verouderde en overbodige regelgeving en daarbij in het bijzonder de keuze van de regering de bedrijfscommissies niet in de huidige vorm te laten voortbestaan.

4.1. Wijzigingen door andere wetsvoorstellen

Thans zijn er drie wetsvoorstellen in behandeling bij de Tweede Kamer of in voorbereiding die wijzigingen in de huidige WOR brengen. Het betreft hier de wetsvoorstellen Implementatie Richtlijn informatie en raadpleging³, het voorstel van wet Financiering sociale verzekeringen⁴, het voorstel van Wet modernisering educatie en beroepsonderwijs⁵ en de Veegwet modernisering rechterlijke organisatie⁶.

Het wetsvoorstel Implementatie Richtlijn informatie en raadpleging strekt er toe Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 (PbEG L 80) tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap te implementeren. Daartoe wordt artikel 5 van de WOR aangevuld met een aantal bepalingen waarin is vastgelegd dat de SER bij het verlenen van ontheffingen dient te toetsen of is voldaan aan de in richtlijn nr. 2002/14/EG opgenomen normen. Deze wijzigingen zijn eveneens in dit wetsvoorstel opgenomen.

Voorts wordt artikel 20 van de WOR aangevuld met een nieuw zevende lid om te voldoen aan het bepaalde in artikel 6 van de Richtlijn die lidstaten de opdracht geeft regelingen te treffen met betrekking tot vertrouwelijke informatie. Het gaat daarbij om drie onderwerpen: de geheimhoudingsplicht, het weigeren van informatie en raadpleging en de beroepsmogelijkheden.

In het kader van het voorstel van Wet financiering sociale verzekeringen, dat thans bij de Raad van State ligt, wijzigt artikel 46a van de WOR. In dit artikel is geregeld dat de SER ondernemers op wie de verplichting rust een OR in te stellen, een heffing kan opleggen ten behoeve van de scholing en vorming van OR-leden. Deze heffing wordt thans geïnd door het UWV. Dit wetsvoorstel stelt voor deze heffing in het vervolg door de Belastingdienst te laten plaatsvinden.

Het voorstel Veegwet modernisering rechterlijke organisatie houdt een technische wijziging in van artikel 46d, onderdeel c, van de WOR.

4.2. Verouderde en overbodige regelgeving

In het kader van het bredere streven tot vereenvoudiging van regelgeving is in de memorie van toelichting bij de SZW-begroting 2003⁷ vermeld dat

¹ Kamerstukken II, 2000/01, Kamerstukken I, 2001/02, 27 469.

² Richtlijn 98/50/EG van de Raad van de Europese Unie van 29 juni 1998 tot wijziging van de Richtlijn 77/187/EEG inzake de onderlinge aanpassing van wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen.

³ Kamerstukken II, 2003/04, 29 364.

⁴ Kamerstukken II, 2003/04, 29 529.

⁵ Kamerstukken II, 2003/04, 29 371.

⁶ Kamerstukken II, 2003/04, 28 958.

⁷ Kamerstukken II, 2002/03, 28 600 XV, nr. 2, blz. 19.

het kabinet ook de huidige WOR zal bezien op zogeheten overbodige en verouderde bepalingen en op bepalingen die vermijdbare administratieve lasten veroorzaken. Hiertoe behoren onder meer:

- Overbodige bepalingen die voor zich spreken en weinig toevoegen aan hetgeen tot de normale gang van zaken kan worden gerekend. Dit geldt bijvoorbeeld voor het recht dat de leden van de OR op grond van artikel 23a wordt toegekend om tijdens de overlegvergadering het woord te voeren. Dergelijke wettelijke voorschriften vervulden een functie bij de inwerkingtreding van de WOR of bij belangrijke wijzigingen ervan, zoals de verzelfstandiging van de OR in 1979, toen een voor de betrokkenen nieuwe situatie ontstond, maar kunnen inmiddels als overbodig worden beschouwd.
- Bepalingen die inmiddels geen duidelijk doel meer dienen. Een voorbeeld hiervan vormt de verplichting om bedrijfscommissies het reglement en de wijzigingen daarvan toe te sturen. Sinds 1990 behoeven bedrijfscommissies de reglementen niet meer goed te keuren. Hierdoor is de noodzaak voor de toezending van de reglementen komen te vervallen.
- Delegatiebepalingen waarvan in de praktijk niet of nauwelijks gebruik is gemaakt. Een voorbeeld hiervan is de op grond van artikel 8 WOR aan de SER verleende bevoegdheid om nadere regels te stellen ten aanzien van het reglement. Van deze bevoegdheid is nog nooit gebruikt gemaakt.
Een volledig overzicht van de vervallen en vereenvoudigde bepalingen wordt in bijlage 1 gegeven.

4.3. Bedrijfscommissies

Vanuit het streven tot deregulering is het wenselijk de huidige wettelijke regeling van de bedrijfscommissies te laten vervallen.

De bedrijfscommissies zijn in 1950 geïntroduceerd als uitvoeringsorganen van de WOR. Zij zijn ingesteld voor bedrijfstakken of delen daarvan. De gedachte die hieraan ten grondslag lag, was dat de uitvoering van de WOR gedifferentieerd naar bedrijfssector diende plaats te vinden gezien het uiteenlopende karakter van de arbeidsverhoudingen en andere omstandigheden in de diverse sectoren. De taken van de bedrijfscommissie zouden te zijner tijd worden overgenomen door de bedrijven.

Het huidige takenpakket van de bedrijfscommissies bestaat uit:

- een algemene taak met betrekking tot «de aangelegenheden van de medezeggenschapsorganen»; hiertoe wordt onder meer verstaan het verstrekken van informatie over de uitvoering van de WOR;
- enkele administratieve taken, zoals onder meer de registratie van OR-reglementen en
- een adviserende en bemiddelende taak in geschillen over de uitvoering van de WOR.

Ten aanzien van de algemene taak van de bedrijfscommissies, is de regering van oordeel dat deze in zijn huidige formulering te weinig specifiek gericht is op de kwaliteitsbevordering van de medezeggenschap. De regering acht het evenwel ongewenst de bedrijfscommissies hiermee expliciet te gaan belasten. De mogelijkheden van de huidige bedrijfscommissies zijn beperkt doordat zij een dwingende, wettelijk voorgeschreven sectorgewijze structuur kennen. Deze vaste structuur sluit niet aan op de – mogelijk wisselende – behoeften in de verschillende sectoren, terwijl deze in de weg staat aan een effectieve benadering van sectoroverschrijdende onderwerpen. Bij dat laatste kan worden gedacht aan bijvoorbeeld de bevordering van de medezeggenschap in het midden- en kleinbedrijf. De regering meent dat de SER deze functie beter kan vervullen. De positie van de SER maakt het mogelijk in overleg tussen de sociale partners te

beoordelen aan welke activiteiten behoefte bestaat en te besluiten in hoeverre daarvoor zondig een structuur moet worden gecreëerd in de vorm van een – tijdelijke of vaste – commissie voor bepaalde sectoren of typen ondernemingen of voor bepaalde sectoroverstijgende onderwerpen.

De regering is van oordeel dat de administratieve taken van de bedrijfscommissies zonder inhoudelijke consequenties kunnen vervallen. Deze dienen niet langer expliciet vastgelegde doelen. Alleen de registratie van het aanmelden en het opheffen van vrijwillig ingestelde OR'en dient nog een duidelijk doel, namelijk voor de heffing van de premie voor de bekostiging van scholing en vorming. Gezien de wijze van premieheffing zou deze taak evenwel eenvoudiger uitgevoerd kunnen worden wanneer dit rechtstreeks de SER wordt gemeld.

Met betrekking tot de taak van de bedrijfscommissies om te bemiddelen en te adviseren in geschillen voorafgaand aan een verzoek aan de kantonrechter, is de regering van mening dat dit niet dwingend voorgeschreven hoeft te worden. De in de huidige WOR op grond van artikel 36 voorgeschreven verplichte bemiddeling en/of advisering door bedrijfscommissies vervalt hierdoor in dit wetsvoorstel. Het wetsvoorstel maakt het mogelijk dat partijen zich rechtstreeks wenden tot de kantonrechter dan wel voor vrijwillige bemiddeling kiezen.

Door het vervallen van de verplichte bemiddeling door bedrijfscommissies ontstaan meer mogelijkheden voor maatwerk in wijzen van geschillenbeslechting. Afhankelijk van de aard en de tijdsdruk van de problematiek en de behoeften van partijen, biedt het wetsvoorstel nu de mogelijkheid een op het probleem toegespitste wijze van bemiddeling te organiseren, bijvoorbeeld in de vorm van arbitrage of mediation. De SER wordt op grond van dit wetsvoorstel opgedragen een dergelijke voorziening te treffen.

4.4. Invoeringswet

Dit wetsvoorstel gaat vergezeld van een invoeringswet. Daarin worden de wijzigingen in andere wetten geregeld die de inwerkingtreding van de voorgestelde nieuwe wettelijke regeling voor de medezeggenschap met zich brengt, noodzakelijke overgangsvoorzieningen getroffen alsmede enkele formele bepalingen ten behoeve van de inwerkingtreding van de nieuwe wet.

De inhoudelijk belangrijkste wijzigingen in andere wetten betreffen de ontslagbescherming voor (plaatsvervangend) leden en de ambtelijk secretaris van OR'en, COR'en, GOR'en en commissies daarvan en voor leden van de PVT. Deze ontslagbescherming is niet in de medezeggenschapswetgeving zelf geregeld, maar in het Burgerlijk Wetboek en in het Ontslagbesluit. In paragraaf 5.7. onderdeel c wordt ingegaan op de inhoud van de beoogde ontslagbescherming.

De te treffen overgangsbepalingen houden in hoofdzaak verband met de zittingstermijn van bestaande OR'en in verband met de introductie van een landelijk vastgestelde verkiesingsperiode en de overheveling van de taken op het vlak van de kwaliteitsbevordering van de huidige bedrijfscommissies naar de SER.

5. Wet medezeggenschap werknemers

Met dit hoofdstuk wordt beoogd een volledig overzicht te geven van de medezeggenschapsregeling zoals deze in het wetsvoorstel is neergelegd, ook als het aspecten betreft die ongewijzigd zijn gebleven. Een systematische beschrijving van bestaande en nieuwe regels maakt de betekenis van de nieuwe wetgeving inzichtelijker.

De opzet van het wetsvoorstel is om de logische gang van zaken bij het totstandkomen van een OR te volgen. Ook is getracht om bepalingen over hetzelfde onderwerp zoveel mogelijk bij elkaar te plaatsen. Dit heeft bijvoorbeeld geleid tot het in één hoofdstuk opnemen van de geschillenregeling en het clusteren van de adviesbevoegdheden. Daarnaast is getracht om de bepalingen voor de diverse medezeggenschapsorganen toegankelijk te maken door per onderwerp aan te geven of het ook van toepassing is op de COR, de GOR, de PVT of de personeelsvergadering. Uitgangspunt daarbij is de OR. Indien de bepaling geheel of gedeeltelijk van toepassing is op de COR, de GOR, de PVT of de personeelsvergadering, is dat direct na de bepaling voor de OR opgenomen.

5.1. Algemeen

a. Doelstelling en structuur van de wet

Gesproken wordt over de Wet medezeggenschap werknemers en niet langer van een Wet op de ondernemingsraden. Medezeggenschap kan, naargelang de omvang van de onderneming, op diverse manieren vorm krijgen: ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) of personeelsvergadering.

Het doel van het wetsvoorstel is ongewijzigd ten opzichte van de doelstelling van de WOR: in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al zijn doelstellingen worden regels gesteld met betrekking tot de medezeggenschap van in de onderneming werkzame personen.

De aanwezigheid van een medezeggenschapsorgaan is van belang voor zowel de sociale doelstellingen (het verschaffen van werkgelegenheid, de aanwezigheid van goede arbeidsomstandigheden en dergelijke) als voor de economische doelstellingen (het voortbrengen van goederen of diensten).

Het goed functioneren van de onderneming is niet alleen een zaak van de ondernemingsleiding, maar ook van de werknemers. Daartoe heeft de OR als taken het overleggen met de leiding van de onderneming en het vertegenwoordigen van de in de onderneming werkzame personen. Tot de taak van OR behoort niet het behandelen van klachten van individuele personen. Het wetsvoorstel houdt zich niet bezig met de wijze waarop de OR zijn taak uitoefent. Dat is een eigen verantwoordelijkheid van iedere afzonderlijke OR.

b. Reikwijdte van de wet

Het wetsvoorstel is uitsluitend van toepassing op in Nederland gevestigde ondernemingen. Het werkingsgebied van het wetsvoorstel bestrijkt zowel ondernemingen in Nederland die in stand gehouden worden door een Nederlandse ondernemer als ondernemingen in Nederland die in stand gehouden worden door een buitenlandse ondernemer.

Het wetsvoorstel is niet van toepassing op ondernemingen in het buitenland, ook niet als deze door een in Nederland gevestigde ondernemer in stand worden gehouden.

Er is sprake van een onderneming als er een organisatorisch verband is, dat wil zeggen een groep van op enigerlei wijze samenwerkende mensen die op basis van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling werkzaam zijn. De rechtsvorm van de onderneming, de aard van de werkzaamheden die in de onderneming verricht worden of het feit dat de onderneming geen winstoogmerk heeft, zijn daarbij niet van belang. De ondernemer is de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die de onderneming in stand houdt. Een natuurlijk persoon is een individueel persoon. Onder rechtspersonen vallen zowel privaatrechtelijke als publiekrechtelijke rechtspersonen. Op de ondernemer berust de plicht ervoor zorg te dragen dat een OR of een PVT tot stand komt dan wel een personeelsvergadering wordt gehouden.

De bestuurder is degene die de ondernemer vertegenwoordigt in het overleg met de OR. De bestuurder is degene die bij de dagelijkse leiding van de arbeid in de onderneming niemand meer boven zich heeft. Het doet daarbij niet ter zake of de bestuurder op zijn beurt zelf ook weer aan aanwijzingen van derden onderworpen is, bijvoorbeeld van de zijde van de eigenaar van de onderneming, van de raad van commissarissen van een vennootschap of van het bestuur van een vereniging of stichting. Bij een overheidsdienst waarvoor een OR is ingesteld, is de hoogste bevoegde ambtenaar die leiding geeft aan de arbeid, de bestuurder. De bestuurder of de bestuurders van de onderneming worden voor de toepassing van het wetsvoorstel geacht niet tot de in de onderneming werkzame personen te behoren.

Als in de onderneming werkzame personen, aan wie de medezeggenschapsrechten toekomen, behoren degenen die feitelijk in de onderneming werkzaam zijn op basis van een met de ondernemer gesloten arbeidsovereenkomst of op basis van een publiekrechtelijke aanstelling. Het is niet van belang of de arbeidsovereenkomst of aanstelling van bepaalde of voor onbepaalde tijd geldt. Er is ook geen onderscheid tussen personen die voltijd of deeltijd werken. Tot in de onderneming werkzame personen worden ook werknemers gerekend die niet feitelijk in de onderneming werkzaam zijn, maar wel een arbeidsovereenkomst of aanstelling hebben bij die onderneming (de uitlener). In dit wetsvoorstel wordt bepaald dat voor deze uitgeleende werknemers (met name gedetacheerden en uitzendkrachten) na zes maanden medezeggenschapsrechten ontstaan bij de uitlener. Dan worden zij ook betrokken bij de bepaling van het aantal werknemers in verband met de verplichting tot het instellen van een OR of PVT. Tevens wordt met dit wetsvoorstel de termijn waarna medezeggenschapsrechten ontstaan bij de onderneming waar zij feitelijk werkzaam zijn (de inlener) eveneens op zes maanden vastgesteld. Ongewijzigd is de mogelijkheid dat ondernemer en OR bepaalde categorieën personen aanmerken als in de onderneming werkzame werknemers. Ook kunnen ondernemer en OR besluiten dat bedoelde groepen personen langer worden aangemerkt als in de onderneming werkzame personen.

5.2. Sectoren waarop de wet niet van toepassing is

Evenals de WOR is dit wetsvoorstel niet van toepassing op een aantal overheidsfunctionarissen die een onafhankelijke staatsrechtelijke positie hebben. Het betreft de leden van de Raad van State, de leden van de Algemene Rekenkamer, de rechterlijke ambtenaren werkzaam bij de Hoge Raad, de Nationale ombudsman en de substituut-ombudsmannen. De rechtsprekende ambtenaren (zittende magistratuur) en de ambtenaren van het openbaar ministerie (staande magistratuur) vallen wel onder de werkingssfeer van het wetsvoorstel. Om de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht en de rechtspraak te waarborgen is ten aanzien van het beleid en de uitvoering van de rechterlijke taken, de bevoegdheid van de OR beperkt (het rechterlijk primaat).

Het militair en burgerpersoneel van het ministerie van Defensie en de daaronder ressorterende diensten, bedrijven en instellingen zijn uitgezonderd van de toepassing van deze wet. De krijgsmacht dient onder alle omstandigheden onvoorwaardelijk beschikbaar te zijn.

De onderwijssector valt in beginsel niet onder het wetsvoorstel. Instellingen voor hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, zoals hogescholen en openbare academische ziekenhuizen, zijn in beginsel buiten de werking van het wetsvoorstel geplaatst. Bij algemene maatregel van bestuur is momenteel bepaald dat deze instellingen, behalve de hogescholen, onder de toepassing van de WOR vallen. Deze algemene maatregel van bestuur zal opnieuw worden vastgesteld.

Voor universiteiten geldt op dat het bestuur van een universiteit de keuze

kan maken tussen gedeelde en ongedeelde medezeggenschap. Bij gedeelde medezeggenschap is op de werknemers van de universiteit de WOR en zijn opvolger, dit wetsvoorstel, van toepassing. Voor de bijzondere universiteiten en bijzondere academische ziekenhuizen was de WOR van toepassing en derhalve nu het voorliggende wetsvoorstel.

5.3. Instelling van de OR

a. Instellingsplicht

Uitgangspunt van de WOR en van dit wetsvoorstel is dat iedere onderneming waarin in de regel tenminste vijftig personen werkzaam zijn een eigen OR moet hebben. Er moet echter wel sprake zijn van een zekere bestendigheid in het aantal in de onderneming werkzame personen. Een kortstondige vermeerdering tot boven de vijftig of vermindering beneden de vijftig personen die werkzaam zijn in de onderneming leidt niet tot het ontstaan of het verdwijnen van de plicht tot instelling van een OR.

De verplichting tot het instellen van een OR berust op de ondernemer die de betrokken onderneming in stand houdt. Blijft de ondernemer in gebreke dan heeft iedere belanghebbende de mogelijkheid in een procedure voor de kantonrechter van de ondernemer naleving te vorderen van zijn instellingsplicht.

Bij CAO of een regeling van arbeidsvoorwaarden door een publiekrechtelijk orgaan kan worden bepaald dat ondernemers die onder die overeenkomst of regeling vallen, verplicht zijn om een OR in te stellen bij minder dan vijftig werknemers. Voor de toepassing van de wet wordt een op deze grond ingestelde OR eveneens als een verplichte OR beschouwd.

Indien op basis van een dergelijke regeling de ondernemer niet langer verplicht is om een OR in te stellen, houdt de OR van rechtswege op te bestaan aan het einde van zijn zittingsperiode. De ondernemer kan, zoals hieronder aan de orde komt, vervolgens wel op vrijwillige basis een OR instellen.

Is een OR eenmaal gekozen, dan behoudt hij gedurende zijn zittingsperiode zijn wettelijke status, ook al blijkt tijdens deze zittingsperiode dat het aantal in de onderneming werkzame personen beneden de vijftig is gedaald. Aan het einde van de zittingsperiode dient te worden bezien of de vermindering van het aantal in de onderneming werkzame personen van blijvende aard is. Als dat het geval is dan houdt de OR aan het einde van de zittingsperiode van rechtswege op te bestaan.

De ondernemer kan besluiten de OR vrijwillig in te stellen of te handhaven door dit schriftelijk mee te delen aan de SER. Deze melding is een constitutief vereiste voor de toepasselijkheid van de wet. De ondernemer kan de op vrijwillige basis ingestelde OR aan het einde van de zittingsperiode opheffen als zich een belangrijke wijziging van de omstandigheden voordoet. Een belangrijke wijziging kan bijvoorbeeld zijn de daling van het aantal in de onderneming werkzame werknemers. Het feit dat de OR instemt met zijn opheffing, is op zich zelf geen belangrijke wijziging; de achterban kan namelijk van mening zijn dat de OR behouden moet worden. Ook van de opheffing van een vrijwillig ingestelde of gehandhaafde OR moet de ondernemer melding doen aan de SER.

Nieuw in dit wetsvoorstel is dat OR'en die op grond van een CAO of een regeling van arbeidsvoorwaarden van een publiekrechtelijk orgaan zijn ingesteld zich eveneens dienen aan te melden bij de SER. Hiermee wordt voorzien in een lacune van de WOR.

Indien de ondernemer geen OR meer hoeft in te stellen, bestaat nog wel de mogelijkheid al dan niet verplicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen. Indien hiervan ook geen sprake is, dan is de ondernemer verplicht om, indien het aantal in de onderneming werkzame personen tien of meer bedraagt, eenmaal per jaar een personeelsvergadering te beleggen.

b. Ontheffing instellingsplicht

De SER kan aan een ondernemer ontheffing verlenen van de verplichting tot het instellen van een OR. Ontheffing wordt verleend indien het gaat om bijzondere omstandigheden die een goede toepassing van de wet in de betrokken onderneming in de weg staan. Geen reden voor ontheffing is het ontbreken of in onvoldoende mate aanwezig zijn van belangstelling bij de werknemers voor een OR. Een reden voor ontheffing kan wel zijn de omstandigheid dat alle werknemers al betrokken zijn bij het bestuur van de rechtspersoon, zodat de hoogste zeggenschap in de onderneming bij de werknemers zelf berust. Een voorbeeld daarvan is het sociocratisch organisatiemodel. Een ontheffing moet ook voldoen aan de vereisten die op basis van de Richtlijn informatie en raadpleging¹ zijn gesteld ter waarborging van de informatie en raadpleging van werknemers. In de onderneming moeten deze raadpleging en informatie gewaarborgd blijven. Gelet op de brede taak die de SER met dit wetsvoorstel op het vlak van de medezeggenschap krijgt, wordt niet langer voorzien in een aparte werkwijze – ontheffing door de minister van Binnenlandse Zaken – voor ondernemingen waarin op basis van een publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht. Hiermee ontstaat een uniforme procedure voor alle ondernemingen, ongeacht de sector waarin zij werkzaam zijn.

Voordat een ontheffing wordt verleend of afgewezen stelt de SER verenigingen van werknemers die de belangen behartigen van de werknemers in de betrokken bedrijfstak of betrokken onderneming in de gelegenheid te worden gehoord. Een ontheffing moet schriftelijk worden verleend. Aan de ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden. Zij kan voor maximaal vijf jaar worden gegeven. Daarna kan opnieuw ontheffing worden gevraagd.

Anders dan in de huidige WOR is – in verband met de voorschriften van de Algemene wet bestuursrecht – in dit wetsvoorstel bepaald dat de ontheffing ook kan worden ingetrokken. Daarvoor is grond indien de reden voor het verstrekken van de ontheffing is komen te vervallen of indien zich na de ontheffingsverlening nieuwe feiten en omstandigheden voordoen die, indien zij bekend waren geweest bij de verlening, niet hadden geleid tot de ontheffing. Ook indien niet wordt voldaan aan de voorschriften die aan de ontheffing zijn verbonden kan de ontheffing worden ingetrokken.

c. Instelling van OR voor een onderdeel van de onderneming of voor meerdere ondernemingen

Als dat bevordelijk is voor een goede toepassing van de wet kan – in afwijking van het uitgangspunt dat één OR wordt ingesteld voor één onderneming – een OR worden ingesteld voor een onderdeel van de onderneming of juist voor meerdere ondernemingen van de ondernemer (gemeenschappelijke OR). Evenals voor de instelling van de OR ligt de verplichting tot het instellen van een OR voor een onderdeel of meerdere ondernemingen bij de ondernemer.

Een onderdeel van een onderneming is een functionele groep van in de onderneming werkzame personen die binnen die onderneming op zichzelf een afzonderlijk organisatorisch verband vormt, zonder echter zelfstandig naar buiten op te treden, zoals bijvoorbeeld een productie-, verkoop- of personeelsafdeling. Als een onderdeel zelfstandig naar buiten optreedt, dan is er in het kader van het wetsvoorstel sprake van een zelfstandige onderneming.

Voor een goede toepassing van de wet kan het bevorderlijk zijn dat een of meer onderdelen van een onderneming een eigen OR hebben. Dit kan het geval zijn wanneer een onderdeel naar aard en structuur weinig samenhang vertoont met de rest van de onderneming, organisatorisch een duidelijke zelfstandigheid bezit en het management door gedecentraliseerde besluitvorming duidelijk eigen bevoegdheden heeft.

Er kunnen zich omstandigheden voordoen die het wenselijk maken dat

¹ Richtlijn nr. 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PbEG L 80).

een OR wordt ingesteld voor meer dan een onderneming. Dit kan het geval zijn bij een sterk centraal geleid samenstel van ondernemingen, die een zodanige nauwe samenhang vertonen in aard, structuur en management, dat de omvang en het niveau van de werkzaamheden die afzonderlijke OR'en zouden kunnen verrichten daarvoor te gering zouden zijn. Samenvoeging van ondernemingen kan verder wenselijk zijn, wanneer daardoor wordt bereikt, dat voor twee of meer ondernemingen die ieder op zichzelf niet voldoen aan het getalscriterium om een OR in te stellen, tezamen wel hieraan voldoen en zodoende een OR moet worden ingesteld. Ook kan op deze manier een kleine onderneming met een grote onderneming voor de medezeggenschap worden samengevoegd. De samen te voegen ondernemingen moeten wel een nauwe verwantschap vertonen, waardoor het opgaan in een grotere eenheid verantwoord is. Samenvoeging kan ook aan de orde zijn bij in een groep verbonden ondernemers die meerdere ondernemingen in stand houden. Er is sprake van in een groep verbonden ondernemers als naar de rechtsvorm zelfstandige ondernemers zijn onderworpen aan een gemeenschappelijke leiding, dan wel één van hen leiding over de andere uitoefent of kan uitoefenen. Bij verenigingen en stichtingen kan groepsverband statutair of bij overeenkomst tot stand komen, bijvoorbeeld door gelijke samenstelling van de besturen. Bij vennootschappen komt groepsverband in het algemeen tot stand door kapitaaldeelname. Een deelneming voor meer dan 50 procent in het geplaatste kapitaal zal vrijwel steeds tot groepsverbondenheid leiden. Bepalend is de zeggenschap die door de kapitaaldeelname of anderszins over de vennootschap kan worden uitgeoefend. De betrokken ondernemers bepalen zelf wie namens hen de verplichtingen uit de wet moet naleven, dat wil zeggen wie ondernemer is in de zin van de wet. De aangewezen ondernemer handelt mede namens de andere betrokken ondernemers. De ondernemers zijn vrij in hun keuze. Zowel het onderdeel van de onderneming waarvoor een OR is ingesteld als de ondernemingen waarvoor een gemeenschappelijke OR is ingesteld worden beschouwd als één onderneming in de zin van de wet.

d. Instelling centrale ondernemingsraad of groepsondernemingsraad

Evenals voor de instelling van een OR voor een onderdeel van de onderneming of voor meerdere ondernemingen gezamenlijk is het criterium voor het instellen van een centrale ondernemingsraad (COR) of een groepsondernemingsraad (GOR) dat de instelling bevorderlijk moet zijn voor een goede toepassing van de wet in de onderneming. Het is de ondernemer die verplicht is om hiertoe over te gaan indien hij twee of meer OR'en heeft ingesteld.

Een COR wordt door een ondernemer ingesteld voor alle ondernemingen die deze in stand houdt en niet alleen voor ondernemingen die een OR hebben. De vertegenwoordiging in de COR van de ondernemingen zonder OR wordt geregeld in het reglement van de COR. Een COR kan al dan niet met een of meer GOR'en worden ingesteld. Voor de rijksoverheid betekent dit dat de overkoepelende OR voor een ministerie gebaseerd dient te zijn op de regeling voor de GOR.

De ondernemer stelt een groepsondernemingsraad in voor een aantal van de door hem in stand gehouden ondernemingen. Bij een GOR hoeven dus niet alle ondernemingen die door één ondernemer in stand worden gehouden te zijn betrokken. De GOR wordt ingesteld voor alle ondernemingen die tot de groep behoren en waarin een OR is ingesteld, maar ook ondernemingen zonder OR kunnen hiervan onderdeel uitmaken. Het bestaan van een COR staat het instellen van een GOR niet in de weg. Ook kan een GOR worden ingesteld zonder dat er een COR is en kunnen meerdere GOR'en worden ingesteld.

Het instellen van een COR en GOR is ook van toepassing op in een groep verbonden ondernemers. Wat onder in een groep verbonden ondernemers moet worden verstaan is hiervoor aangegeven bij de samenvoeging

van ondernemingen om te komen tot de instelling van een OR. Ook hier wordt een van de ondernemers die in de groep verbonden is, door de betrokken ondernemers aangewezen om namens hen als ondernemer in de zin van de wet op te treden.

e. Afwijkende afspraken

In vergelijking met de huidige WOR is nieuw de bepaling dat op basis van een CAO afspraken gemaakt kunnen worden over een andere inrichting van de medezeggenschap in de onderneming of meerdere ondernemingen die de ondernemer in stand houdt of in een groep verbonden ondernemers. Wel moet voldaan worden aan de bepaling dat de ondernemer verplicht is een OR in te stellen indien hij in de regel 50 werknemers in dienst heeft op basis van de Richtlijn informatie en consultatie. Het staat de sociale partners vrij een medezeggenschapsstructuur af te spreken die afwijkt van de voorschriften met betrekking tot een al dan niet zelfstandig onderdeel van de onderneming, de samenvoeging van meerdere ondernemingen, de instelling van een COR en GOR. Met deze mogelijkheid zal het voor de ondernemer in complexe situaties mogelijk zijn een medezeggenschapsstructuur in zijn onderneming of ondernemingen mogelijk te maken die passend is bij de organisatiestructuur. Uitgangspunt daarbij is dat de afspraken bevorderlijk moeten zijn voor een goede toepassing van de wet. De afspraken kunnen geen afbreuk doen aan de verplichting van de ondernemer een OR in te stellen. Ook moet de afgesproken structuur voldoen aan de voorwaarde dat het organisatorisch verband waarvoor een OR wordt ingesteld kan worden aangemerkt als een onderneming in de zin van de wet. De andere wettelijke bepalingen blijven onverkort van toepassing.

f. Instelling PVT

In ondernemingen met ten minste tien, maar minder dan vijftig werknemers, waarvoor geen OR is ingesteld, kan de ondernemer vrijwillig een PVT instellen. Op verzoek van de meerderheid van de werknemers is de ondernemer daartoe verplicht. In ondernemingen met minder dan tien werknemers kan de ondernemer uitsluitend op basis van vrijwilligheid een PVT instellen.

Een noodzaak tot instelling van een PVT bestaat als de ondernemer gebruik wil maken van de ruimere mogelijkheden van onder andere de zogeheten overlegregeling van de Arbeidstijdenwet en er geen sprake is van een CAO die daarin reeds voorziet.

Een vrijwillig ingestelde PVT kan door de ondernemer op basis van een belangrijke wijziging van de omstandigheden worden opgeheven aan het einde van de zittingsperiode.

g. Houden van personeelsvergadering

Voor ondernemingen met ten minste tien, maar minder dan vijftig werknemers en waarvoor geen OR of PVT is ingesteld, heeft de ondernemer de verplichting om ten minste eenmaal per jaar een personeelsvergadering te houden. De personeelsvergadering is een bijeenkomst van de ondernemer met alle in de onderneming werkzame personen. Het is dus geen orgaan van de onderneming. De ondernemer moet ook een personeelsvergadering houden indien tenminste een vierde van de werknemers hierom met opgaaf van redenen vraagt.

5.4. Verkiezing en samenstelling

a. Samenstelling en verkiezingsprocedure van ondernemingsraden

Een OR bestaat uit leden die gekozen zijn uit de in de onderneming werkzame personen. Het aantal leden is afhankelijk van de omvang van de onderneming en is wettelijk voorgeschreven. Met toestemming van de ondernemer kan de OR in zijn reglement evenwel een van het wettelijk

voorschrift afwijkend aantal leden vaststellen. Daarnaast kan de OR met toestemming van de ondernemer bepalen dat voor een of meer leden van de OR een plaatsvervanger wordt gekozen. Omdat uitbreiding van de OR met extra leden dan wel plaatsvervangers een extra belasting betekent voor de ondernemer, is daarvoor toestemming van de ondernemer verplicht.

Alle werknemers die gedurende ten minste zes maanden in de onderneming werkzaam zijn, hebben een actief en een passief kiesrecht, tenzij hiervan bij reglement wordt afgeweken.

Bij dit wetsvoorstel vervalt het verschil in termijnen voor het actief en passief kiesrecht. De OR kan in zijn reglement de bij wet gestelde termijn verkorten of verlengen indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de wet in de onderneming. Eveneens is het mogelijk dat de OR daarbij een onderscheid maakt in de termijnen voor het actieve en passieve kiesrecht.

Bovengenoemde regeling geldt ook voor uitzendkrachten en gedetacheerden. Zij worden na zes maanden tot de in de onderneming werkzame personen gerekend. Daarna begint de termijn voor het ontstaan van de kiesrechten te lopen. Voor uitzendkrachten en gedetacheerden ontstaan daardoor – zowel bij de inlener als de uitlener – kiesrechten een jaar nadat zij in de onderneming met hun werkzaamheden begonnen, mits niet bij reglement wordt afgeweken van de bij wet gestelde diensttijdtermijnen.

De OR-leden worden rechtstreeks gekozen door middel van een geheime schriftelijke stemming. Een getrapte wijze van verkiezingen is derhalve niet toegestaan. Door de OR-leden rechtstreeks te laten kiezen heeft de OR in beginsel draagvlak onder het personeel. Door de eis te stellen dat de verkiezingen plaatsvinden bij schriftelijke stemming, kunnen uitgebrachte stemmen geregistreerd worden. Dit maakt het verkiezingsproces transparanter. Mondelinge verkiezingen zijn niet toegestaan. Dit verdraagt zich immers niet met het voorgeschreven geheime karakter van de stemming. Stemming voor de OR geschiedt aan de hand van een of meer kandidatenlijsten. Kandidatenlijsten kunnen ingediend worden door vakbonden en door alle kiesgerechtigde werknemers.

De regeling met betrekking tot het indienen van kandidatenlijsten is in dit wetsvoorstel gewijzigd. De verplichting dat vrije lijsten (dat wil zeggen: niet-vakbondslijsten) alleen door werknemers gesteund mogen worden die niet lid zijn van een vakbond die een lijst indient, is geschrapt. Daarmee is voor vakbondsleden de mogelijkheid geschapen zich buiten de vakbondslijst om verkiesbaar te stellen.

Door deze wijzigingen hoeft voor het indienen van een vrije lijst niet langer gewacht te worden tot bekend is welke vakbonden lijsten indienen. Dit vereenvoudigt het voor werknemers om zich kandidaat te stellen en zal naar verwachting de belangstelling voor het OR-lidmaatschap vergroten. Aan het indienen van vrije lijsten wordt in de nieuwe wet de voorwaarde verbonden dat de lijst ondersteund wordt door ten minste tien kiesgerechtigde werknemers. In de WOR moest de lijst ondersteund worden door een derde, maar ten minste dertig, van de kiesgerechtigde werknemers die niet lid waren van een vakbond die een lijst had ingediend. Met het verlagen van de eis wordt het werknemers gemakkelijker gemaakt zich te kandideren voor de OR.

Het eisen van ondersteuning voor de kandidatenlijst dient er toe om draagvlak te tonen voor de kandidaat-leden. Deze voorwaarde is niet verbonden aan het indienen van vakbondslijsten. Vakbonden zoeken draagvlak middels de verenigingsdemocratie. Dit wetsvoorstel bepaalt, net als de WOR, dat de vereniging met de leden werkzaam in de onderneming overleg pleegt over de in te dienen lijst. De vakbondslijsten hebben daardoor de steun van de leden van de vereniging. De OR stelt in zijn

reglement nadere regels vast betreffende de wijze van kandidaatstelling en de inrichting van de verkiezingen.

De zittingstermijn van OR-leden is in beginsel drie jaar. Zij treden na deze periode tegelijkertijd af. De OR kan in afwijking hiervan in zijn reglement bepalen dat de leden tegelijk om de twee jaar of om de vier jaar aftreden. Een derde mogelijkheid is dat iedere twee jaar telkens de helft aftreedt. Dit is alleen mogelijk in combinatie met een zittingstermijn van vier jaar. De reden hiervoor is dat een rooster van aftreden bij een kortere zittingstermijn erop neer zou kunnen komen dat er vrijwel ieder jaar verkiezingen moeten worden georganiseerd, hetgeen een te grote belasting voor de ondernemer met zich meebrengt.

De OR draagt zorg voor de bekendmaking van de uitslag van de verkiezingen aan de ondernemer en de in de onderneming werkzame personen alsmede aan degenen die kandidatenlijsten hebben ingediend. De OR is verplicht om hierover in het reglement nadere regels te stellen.

De bestaande regeling met betrekking tot het vervullen van tussentijds ontstane vacatures blijft bij dit voorstel van wet gehandhaafd: degene die optreedt ter vervulling van een opengevallen plaats, treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij komt had moeten aftreden. In het reglement stelt de OR nadere regels vast voor de vervulling van tussentijdse vacatures.

b. Synchronisatie OR-verkiezingen

De WOR bepaalde wel hoe, maar niet wanneer er OR-verkiezingen gehouden moesten worden. Met dit wetsvoorstel wordt een synchronisatie van de verkiezingen geïntroduceerd. Verwacht mag worden dat een geconcentreerde verkiezingsperiode tot meer publiciteit en aandacht voor de medezeggenschap zal leiden. Dit zal de betrokkenheid bij en de aandacht voor de medezeggenschap bevorderen.

Het wetsvoorstel voorziet in een landelijk vast te stellen jaarlijkse periode van een week waarbinnen de OR-verkiezingen gehouden worden. Voor het aanwijzen van de exacte periode zal de SER advies gevraagd worden, opdat een week vastgesteld wordt waarvoor zowel draagvlak te vinden is bij de werkgevers als de werknemersorganisaties.

Door voor de verkiezingen een periode van een week vast te stellen, zijn ondernemingen in staat daarbinnen een verkiezingsdag (ofdagen) aan te wijzen die daarvoor, gegeven de bedrijfssituatie, het meest geschikt is en die deeltijders en werknemers die in ploegendienst werken voldoende mogelijkheden biedt aan de verkiezingen deel te nemen.

Het bekendmaken van de week zal ruim – bijvoorbeeld een half jaar – voor het plaats vinden van de verkiezingsweek moeten geschieden, opdat de organisaties die betrokken zijn bij de verkiezingen voldoende tijd hebben voor voorbereiding. Een jaarlijkse verkiezingsperiode maakt het mogelijk de variëteit in zittingstermijnen te handhaven.

In de Invoeringswet zullen overgangsregels worden gesteld voor de verkorting of verlenging van de zittingstermijnen van de bestaande OR'en tot de vastgestelde landelijke verkiezingsperiode.

c. Nieuwe of tussentijds in te stellen OR

Indien er een OR ingesteld wordt in een onderneming waar nog geen OR is of waar een nieuwe OR ingesteld moet worden vanwege een overgang van de onderneming door bijvoorbeeld fusie, afsplitsing of overname, dan moeten er op korte termijn verkiezingen gehouden worden. Voor beide situaties geldt dan dezelfde regeling: de ondernemer stelt een voorlopig reglement op. In dit voorlopig reglement worden voorzieningen getroffen die de eerste verkiezingen mogelijk maken. Voor de inrichting van deze verkiezingen gelden de normale, bij dit wetsvoorstel gestelde eisen. Bij ministeriële regeling zullen – met het oog op de in beginsel te hanteren

landelijke verkiezingsperiode – nadere regels worden gesteld over het tijdstip waarop dergelijke tussentijdse verkiezingen worden gehouden.

d. Samenstelling en verkiezingsprocedure COR'en en GOR'en

De COR en GOR zijn vrij in het bepalen van het aantal van hun leden. In het wetsvoorstel is hierover geen bepaling opgenomen. De COR en GOR hebben hiervoor ook geen toestemming van de ondernemer nodig. De leden van een COR of GOR worden gekozen door de betrokken OR'en en uit de leden van elk van die raden. Dit vormt de hoofdregel van de COR- of GOR-verkiezingen. In afwijking hiervan is het mogelijk dat, als er een of meer GOR'en zijn ingesteld, de COR in zijn reglement bepaalt dat hij geheel of ten dele zal bestaan uit leden, gekozen door en uit GOR'en. Voorts kan de COR of GOR in zijn reglement bepalen dat behalve OR-leden ook vertegenwoordigers van ondernemingen waarvoor geen OR is ingesteld, lid van de COR of GOR kunnen zijn. Dit is vooral van belang voor ondernemingen die bestaan uit veel kleine vestigingen. Het aantal COR-leden dat uit elke OR of GOR kan worden gekozen, wordt vastgesteld in het reglement van de COR. Het is derhalve de COR zelf die via zijn reglement bepaalt hoeveel zetels elk der «onderliggende» OR'en of GOR'en toekomen. Ook voor de GOR geldt dat hij in zijn reglement moet bepalen hoe de zetels over de «onderliggende» OR'en verdeeld wordt.

In het reglement dienen voorts voorzieningen te worden opgenomen met het oog op de vertegenwoordiging van de verschillende groepen van de in de betrokken ondernemingen werkzame personen. Bij de zetelverdeling zal derhalve rekening gehouden moeten worden met de getalsverhoudingen van de verschillende groepen en de vertegenwoordiging van belangrijke minderheidsgroepen in de COR of GOR.

De betrokken OR'en of GOR'en worden gehoord over de regels in het reglement met betrekking tot het aantal leden dat uit elke OR of GOR wordt gekozen en de vertegenwoordiging van de verschillende groepen van de in de ondernemingen werkzame personen in de centrale ondernemingsraad.

e. Samenstelling en verkiezingsprocedure personeelsvertegenwoordiging

De PVT bestaat uit ten minste drie werknemers. Vanwege het kleinschalige karakter van ondernemingen met PVT's en het vele informele contact tussen ondernemer, PVT en werknemers, wordt met betrekking tot de verkiezingsprocedure van PVT's het niet wenselijk en nodig gevonden meer dan enkele minimale regels bij wet voor te schrijven: verkiezingen moeten plaats vinden bij geheime schriftelijke stemming en de PVT moet rechtstreeks gekozen worden door en uit de in de onderneming werkzame personen. Het staat uiteraard de ondernemer en de PVT vrij om nadere regels te stellen over de verkiezingsprocedure. Zij kunnen daarbij gebruik maken van de SER-leidraad Personeelsvertegenwoordiging.

5.5. De werkwijze en faciliteiten van het medezeggenschapsorgaan

5.5.1. De werkwijze

In hoofdstuk 5 afdeling 1 van het wetsvoorstel komt de werkwijze van de OR, COR, GOR en de PVT aan de orde. De regels ten aanzien van de werkwijze van de COR en GOR komen overeen met die van de OR.

Uitgangspunt bij de wettelijke regeling van de werkwijze is het inzicht dat de medezeggenschapsorganen zelf het beste in staat zijn de organisatie en de wijze van werken te regelen die het beste aansluit bij de specifieke omstandigheden van de onderneming. Ten aanzien van de werkwijze past dan ook terughoudendheid van de wetgever.

De wettelijke regeling van de werkwijze wijzigt op drie punten ten opzichte van de WOR. Aan de inhoud van het reglement worden twee extra voor-

schriften verbonden. De OR wordt verplicht te regelen hoe de achterban onderwerpen op de agenda kan plaatsen en over welke onderwerpen de OR de achterban raadpleegt en de wijze waarop dit gebeurt. De wijzigingen beogen het contact met de achterban te verbeteren. Voorts is de regeling met betrekking tot het instellen van commissies gewijzigd. Met de nieuwe regeling wordt beoogd de instelling van een commissie eenvoudiger te laten verlopen en grotere flexibiliteit en maatwerk mogelijk te maken bij de vaststelling van de taken, bevoegdheden en faciliteiten van commissies. Deze aanpak kan ertoe leiden dat meer werknemers bij het OR-werk betrokken worden.

a. Voorzitter

De OR en de PVT zijn verplicht uit hun midden een voorzitter te kiezen en een of meer plaatsvervangende voorzitters. De wet bepaalt dat de voorzitter van de OR of zijn plaatsvervanger het juridisch aanspreekpunt van de OR vormen. De wet bevat geen voorschriften over de wijze waarop de voorzitter gekozen dient te worden. Het ligt voor de hand dat dit nader in het reglement geregeld wordt.

De wet laat zich er eveneens niet over uit voor hoelang de voorzitter wordt gekozen. Dit is eveneens een zaak van de OR zelf die het best in het reglement aan de orde kan komen.

b. Reglement

De OR is verplicht een reglement op te stellen waarin de onderwerpen worden geregeld die bij of krachtens deze wet ter regeling aan de OR zijn opgedragen of overgelaten. Het spreekt voor zich dat het reglement schriftelijk wordt vastgelegd en kan worden ingezien door de ondernemer alsmede de in de onderneming werkzame personen.

Het wetsvoorstel schrijft voor welke onderwerpen in het reglement dienen te worden geregeld, waaronder de kandidaatstelling, de inrichting van de verkiezingen en de voorziening in tussentijdse vacatures alsmede de werkwijze van de OR. Voorts kan de OR in zijn reglement afwijken van een aantal wettelijke bepalingen, zoals de instelling van een kiesgroep of de wettelijke zittingstermijnen van de OR-leden.

De OR mag naar eigen inzicht in het reglement invulling geven aan de aan hem opgedragen of overgelaten onderwerpen. Hij hoeft hiervoor geen toestemming van de ondernemer. De inhoud van het reglement is echter onderworpen aan de voorwaarde dat deze niet in strijd mag zijn met de wet noch met een goede toepassing daarvan. Met deze normen wordt beoogd OR-leden, de ondernemer en de achterban rechtszekerheid te bieden en de goede toepassing van de wet te bevorderen. Wanneer belanghebbenden menen dat het reglement strijdig is met deze normen, kan de kantonrechter om een oordeel worden gevraagd.

Aangezien het reglement van de OR mede van invloed is op het overleg met de ondernemer, is bepaald dat de OR de ondernemer in de gelegenheid stelt zijn standpunt kenbaar te maken over het conceptreglement. Zodra de OR zijn reglement heeft vastgesteld, verstrekt hij de ondernemer onverwijld een exemplaar.

Een reglement heeft alleen interne werking: OR-leden worden er door gebonden. Derden, zoals de ondernemer, kunnen er niet aan gebonden worden noch er rechten aan ontfemen.

c. Werkwijze OR

De OR is verplicht in zijn reglement regels te stellen ten aanzien van zijn werkwijze. Met werkwijze wordt hier bedoeld: de huishoudelijke gang van zaken. Het wetsvoorstel geeft aan over welke onderwerpen het reglement in ieder geval voorschriften moet bevatten. Die wijken niet af van wat in de huidige WOR is bepaald.

Bij dit wetsvoorstel worden hieraan twee extra voorschriften toegevoegd. De OR wordt verplicht in zijn reglement de gevallen aan te geven waarin

en de wijze waarop de achterban onderwerpen op de agenda van de vergaderingen kan plaatsen en de OR wordt verplicht in het reglement aan te geven de wijze waarop de achterban geraadpleegd behoort te worden en over welke onderwerpen. Hierdoor wordt de achterban de mogelijkheid gegeven invloed uit te oefenen op de onderwerpen waarmee de OR zich bezighoudt.

De overige onderwerpen waarover het reglementen voorschriften moet bevatten zijn:

- De gevallen waarin de ondernemingsraad ten behoeve van de uitoefening van zijn taak bijeenkomt.
- De wijze van bijeenroeping van de ondernemingsraad.
- Het aantal leden dat aanwezig moet zijn om een vergadering te kunnen houden.
- Het aantal leden dat aanwezig moet zijn om een vergadering te kunnen houden.
- De uitoefening van het stemrecht in de vergaderingen.
- De voorziening in het secretariaat.
- Het opmaken van en het bekendmaken aan de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en de in de onderneming werkzame personen van de agenda en het verslag van de vergaderingen alsmede van het jaarverslag van de ondernemingsraad.
- Het tijdstip waarop de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en de andere in de onderneming werkzame personen uiterlijk in kennis dienen te worden gesteld van de agenda.

d. Commissies

De OR en PVT kunnen, indien dit redelijkerwijs nodig is voor de vervulling van hun taak, een of meer commissies instellen. De OR dient zijn voorname daartoe schriftelijk aan de ondernemer te melden. De instelling van commissie behoeft instemming van de ondernemer. Dit is van belang in verband met het tijdsbeslag en de scholingsrechten van de commissieleden die geen OR-lid zijn. Indien de ondernemer geen toestemming geeft, kan de OR een beslissing van de kantonrechter vragen.

De WOR schreef exact voor wat voor soort commissies de OR kon instellen, hoe de samenstelling daarvan moest zijn en welke bevoegdheden en taken deze commissies toekwamen. Deze limitatieve opsomming vervalt bij dit wetsvoorstel.

In het wetsvoorstel wordt het aan de OR overgelaten wat voor soort commissies deze instelt en welke bevoegdheden en taken deze krijgen, onder de voorwaarde dat ten minste een OR-lid in elke commissie zitting heeft. Hiermee blijft de band tussen OR en commissie gehandhaafd. Dit geeft legitimiteit aan de taken en bevoegdheden die de commissie heeft.

e. Werkwijze PVT

De werkwijze van de PVT is, evenals in de WOR, een zaak van de PVT zelf. Het wetsvoorstel bepaalt hierover slechts dat de leden van de PVT een van hen als voorzitter moeten aanwijzen en dat zij – met toestemming van de ondernemer – commissies mogen instellen die zij redelijkerwijs nodig heeft voor de vervulling van haar taak. Voor de PVT gelden voor het instellen van commissies dezelfde voorschriften als voor de OR.

De PVT is niet verplicht een reglement op te stellen. PVT's hebben veel beperktere taken en bevoegdheden dan de OR en functioneren vaak in kleine ondernemingen waar het contact in de regel meer informeel verloopt. Hierdoor is het niet noodzakelijk en – gezien de administratieve handelingen waarmee het opstellen van een reglement gepaard gaat – eveneens ongewenst de PVT te verplichten een reglement op te stellen. Een schriftelijk vastgesteld reglement kan echter het werk van de PVT wel vereenvoudigen. Dit geldt in het bijzonder voor de organisatie van de verkiezingen. PVT's kunnen gebruik maken van de Leidraad Personeelsvertegenwoordiging, uitgegeven door de SER.

De PVT kan, net als de OR, commissies instellen die zij voor haar taak redelijkerwijs nodig heeft.

5.5.2 De faciliteiten

Bij dit voorstel van wet wordt de wettelijke regeling met betrekking tot de faciliteiten van de OR, COR, GOR en PVT inhoudelijk niet gewijzigd. De faciliteiten van de COR en GOR komen overeen met die van de OR. De regeling ten aanzien van de faciliteiten van OR-commissieleden wordt als uitvloeisel van de gewijzigde regeling ten aanzien van die commissies wel gewijzigd.

De wet voorziet in faciliteiten voor medezeggenschap in de vorm van arbeidstijd, kantoorvoorzieningen, kostenvergoedingen en deskundigheid. Tevens is geregeld dat de ondernemer aan de OR een ambtelijk secretaris kan toevoegen. De hoofdregel is dat het gebruik van de faciliteiten redelijkerwijs nodig moet zijn voor de vervulling van de medezeggenschapsstaken. Indien hierover verschil van mening bestaat, kan een oordeel van de kantonrechter gevraagd worden. Bij ondernemingsovereenkomst kunnen de faciliteiten uitgebreid worden indien dit door ondernemer en ondernemingsraad wenselijk wordt geacht. Het verdient aanbeveling om over het gebruik van de faciliteiten met de ondernemer in overleg te treden.

a. Ambtelijk secretaris

De ondernemer kan aan de OR een ambtelijk secretaris toevoegen. Hij kan hier evenwel niet toe verplicht worden. Een ambtelijk secretaris verlicht de taken van OR-leden. Zo neemt de ambtelijk secretaris de OR-secretaris veel secretariaatswerkzaamheden uit handen. Dit komt doorgaans het functioneren van de OR ten goede. Een toegevoegde ambtelijk secretaris heeft dezelfde rechtspositie als OR-leden: hij geniet bijzondere ontslagbescherming en ook bescherming tegen benadeling.

b. Voorzieningen

De OR en de PVT wordt ter vervulling van hun taken het gebruik toegestaan van voorzieningen die in de onderneming aanwezig zijn. Dit betekent dat de ondernemingsraden en PVT en, indien een ambtelijk secretaris is toegevoegd, ook die ambtelijk secretaris, voor de vervulling van zijn taken de beschikking moet kunnen krijgen over een ruimte en over voorzieningen. Te denken valt hierbij aan normale kantoorvoorzieningen als bijvoorbeeld briefpapier, kopieerapparatuur of het intranet. Het gebruik van de faciliteiten is niet onbegrensd. De faciliteiten moeten reeds daadwerkelijk in de onderneming beschikbaar zijn, het gebruik ervan moet redelijkerwijs nodig zijn voor het vervullen van de medezeggenschapsstaken. Overleg hierover ligt in de rede.

c. Arbeidstijd

De leden van de OR en PVT worden in de gelegenheid gesteld medezeggenschapswerk in arbeidstijd te verrichten. Dit geldt voor het vergaderen, maar ook voor het raadplegen van de achterban, het onderling beraad en het kennismaken van de arbeidsomstandigheden alsmede voor scholing en vorming ten behoeve van het medezeggenschapswerk. De mogelijkheid om medezeggenschapswerk te verrichten in arbeidstijd maakt het voor werknemers gemakkelijker zich in te zetten voor medezeggenschap. Tevens wordt hiermee erkend dat OR-werk tot de normale werkzaamheden in de onderneming behoort en om die reden in arbeidstijd plaatsvindt.

De tijd die beschikbaar moet zijn voor onderling beraad, overleg met anderen en het kennismaken van de arbeidsomstandigheden in de onderneming kent voor de OR een minimum van zestig uren per jaar per lid. Vanwege het meer informele karakter van de medezeggenschap in kleine

ondernemingen en het kleinere takkenpakket van de PVT zijn geen minima bij wet vastgesteld, maar dienen de ondernemer en de PVT in onderling overleg vast te stellen welke arbeidstijd, gezien de specifieke omstandigheden, redelijkerwijs beschikbaar moet worden gesteld voor de medezeggenschap.

d. Scholing en vorming

De tijd die beschikbaar behoort te zijn voor scholing en vorming is minimaal vijf dagen per jaar voor leden van de OR. Ondernemer en OR kunnen meer overeenkomen. De leden van de commissies van de OR, die niet tevens OR-lid zijn, hebben bij dit wetsvoorstel eveneens recht op minimaal vijf dagen per jaar ten behoeve van scholing en vorming, tenzij de OR met de ondernemer anders overeenkomt gezien bijvoorbeeld de taakstelling van de commissie of de omstandigheden in de onderneming. Ten aanzien van de scholing en vorming geldt dat in de wet geen minima zijn vastgesteld voor leden van de PVT, behoudens de norm dat het nodig moet zijn voor de vervulling van de taken.

e. Inschakelen deskundige

De OR heeft recht een of meer deskundigen uit te nodigen een vergadering van de OR bij te wonen, wanneer hij dat voor de behandeling van een bepaald onderwerp wenselijk acht. Voor een goede vervulling van zijn taak kan het immers nuttig zijn dat het medezeggenschapsorgaan zich op bepaalde punten doet voorlichten.

De kosten van het raadplegen van een deskundige door de OR komen voor rekening van de ondernemer wanneer hij vooraf daarover is geïnformeerd. Ook voor deze kosten geldt de hoofdregel dat ze redelijkerwijs nodig moeten zijn voor de vervulling van de medezeggenschapstaken en erover overleg dient plaats te vinden met de ondernemer. De ondernemer hoeft niet vooraf in kennis gesteld te worden indien de kosten ten laste komen van het budget dat de OR ter beschikking is gesteld. Voor de PVT geldt de bepaling dat de PVT een deskundige kan uitnodigen, maar dat de ondernemer daarvoor eerst toestemming moet verlenen indien daaraan kosten verbonden zijn.

f. Kostenvergoeding

Naast het beschikken over kantoorvoorzieningen en over voor medezeggenschapswerk beschikbaar gestelde werktijd, is het voor het effectief functioneren van belang dat de OR en PVT bepaalde uitgaven kunnen doen. De kosten hiervan worden door de ondernemer gedragen. Deze kostenvergoeding is bestemd voor de kosten van vergaderingen en vakliteratuur, maar ook voor scholing en vorming. Wederom geldt hier dat de kosten die de OR en PVT maken redelijkerwijs nodig moeten zijn voor het vervullen van de medezeggenschapstaken. Overleg met de ondernemer over de kostenvergoeding ligt in de rede.

g. Budget

Het wetsvoorstel geeft de mogelijkheid dat de OR of de PVT met de ondernemer een bepaald bedrag overeenkomt dat zij naar eigen inzicht kunnen besteden. Ontstaat op dit punt geen overeenstemming, dan geldt onverkort de hoofdregel dat de kosten van de medezeggenschap voor rekening van de ondernemer komen, indien deze redelijkerwijs nodig zijn. De kosten verband houdende met het verrichten van medezeggenschapswerk in werktijd en de kosten van de ter beschikking gestelde voorzieningen mogen niet ten laste van dit budget gebracht worden. Deze kosten komen zonder meer voor rekening van de ondernemer. De kosten waarmee het budget zouden worden overschreden, komen uitsluitend ten laste van de ondernemer indien hij met het dragen van de kosten heeft ingestemd.

Met het ter beschikking stellen van een budget wordt het aantal geschillen over kosten beperkt en hebben de medezeggenschapsorganen meer vrijheid bij het doen van uitgaven.

5.6. *Bevoegdheden, rechten en taken*

In hoofdstuk 6 van het wetsvoorstel zijn alle bepalingen omtrent bevoegdheden, rechten en taken van de OR opgenomen. Per onderdeel is aangegeven of en in hoeverre de bevoegdheid, het recht of de taken van toepassing zijn op de COR, GOR en PVT.

Het betreft hier het recht op informatie, overleg en initiatief, het adviesrecht, het adviesrecht met betrekking tot de benoeming of het ontslag van de bestuurder, het instemmingsrecht en het benoemingsrecht van bestuursleden van ondernemingsinstellingen.

Eveneens is de bevorderende taak van de OR met betrekking tot de naleving van regelingen op een aantal terreinen van het beleid van de onderneming hier opgenomen. Bij de bevoegdheden is aangegeven op welke wijze deze uitgeoefend moeten worden, welke procedure gevolgd dient te worden om tot rechtsgeldige besluitvorming te komen.

De COR of GOR beschikken over de in dit hoofdstuk genoemde bevoegdheden, rechten en taken indien het om een onderwerp gaat dat van gemeenschappelijk belang is voor alle of een meerderheid van de ondernemingen waarvoor hij is ingesteld. De COR of GOR heeft deze rechten, bevoegdheden of taken ongeacht of ten aanzien van het onderwerp bevoegdheden, rechten of taken toekomen aan afzonderlijke OR'en. Indien er wel een bevoegde OR is, dan gaan de bevoegdheden, rechten of taken van de OR van rechtswege over op die van de COR of GOR. Wanneer zowel de COR als de GOR bevoegd zijn dan gaat de COR voor. Ten opzichte van de huidige WOR is de bepaling toegevoegd dat de COR of GOR ook afstand van zijn bevoegdheden, rechten of taken kan doen en deze kan overdragen aan een «onderliggende» OR.

De PVT heeft uitsluitend instemmingsrecht met betrekking tot een arbeids- en rusttijdenregeling en een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid. Het adviesrecht komt in beginsel niet toe aan de PVT of de personeelsvergadering. De PVT en de personeelsvergadering, voor zover die functioneert in een onderneming met ten minste tien werknemers, hebben wel adviesrecht voorzover het een voorgenomen besluit betreft dat zwaarwegende gevolgen kan hebben voor ten minste een kwart van het personeel.

5.6.1. Informatie

a. Informatierecht OR

De OR heeft verschillende informatierechten. Het gaat hierbij zowel om een algemeen recht om informatie ten behoeve van de vervulling van diens taken als om de verplichting van de ondernemer om informatie te verstrekken over de financieel-economische positie van de onderneming en over het gevoerde sociaal beleid. Deze rechten komen ook de COR en de GOR toe. Voor de PVT geldt een aparte regeling.

Aan het begin van de zittingsperiode dient de ondernemer de OR algemene informatie te verstrekken over juridische, organisatorische en financieel-economische aspecten van de onderneming. Deze informatie heeft onder andere betrekking op de rechtsvorm van de onderneming, de eventuele statuten, naargelang de situatie gegevens over de ondernemer, maten, firmanten en behorende vennoten en eventuele commissarissen en over de bestuurders en belangrijkste andere leidinggevenden. Hij dient hierbij tevens inzicht te geven in de financieel-economische positie van de onderneming, zoals de verhoudingen binnen het concern waarvan de onderneming eventueel deel uitmaakt en eventuele duurzame betrek-

kingen met derden die van belang zijn voor het voortbestaan van de onderneming.

Gedurende de zittingsperiode van de OR dient ondernemer periodiek op eigen initiatief financieel-economische informatie te verstrekken alsmede informatie over het sociaal beleid. De frequentie daarvan is met dit wetsvoorstel teruggebracht tot eenmaal per jaar.

Mede afhankelijk van de rechtsvorm van de onderneming gaat het hierbij om informatie over de werkzaamheden, investeringen en resultaten van de onderneming in de afgelopen periode en de verwachtingen dienaangaande voor het komende tijdvak. Indien de ondernemer daartoe op grond van het Burgerlijk Wetboek verplicht is dient deze de OR informatie te verstrekken over de jaarrekening, het jaarverslag, de accountantsverklaring en de feitelijke of voorgenomen winstbestemming. Voor ondernemers met een andere rechtsvorm wordt, evenals onder de huidige WOR, bij algemene maatregel van bestuur vastgelegd welke financiële gegevens de ondernemer dient te verstrekken.

Indien de ondernemer een meerjarenplan of een begroting heeft opgesteld, is deze verplicht dat meerjarenplan of die begroting dan wel een samenvatting daarvan aan de OR ter beschikking te stellen. Hetzelfde geldt voor een ondernemer die verplicht is een milieuverslag op te stellen. De te verstrekken sociale informatie betreft de werkgelegenheidssituatie binnen de onderneming en het gevoerde sociale beleid en houdt onder meer een overzicht in van de ontwikkeling van het aantal werknemers binnen de verschillende onderdelen van de onderneming en het gevoerde beleid ten aanzien van de onderwerpen die onder het instemmingsrecht van de OR vallen. Daarnaast moet de ondernemer ook informatie verstrekken omtrent zijn verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de personeelsbezetting en van het te voeren sociaal beleid in het komende jaar.

De OR en diens eventuele commissies hebben een algemeen recht om – binnen of buiten de overlegvergadering – van de ondernemer de informatie te vragen die hij voor de vervulling van zijn taken redelijkerwijs nodig heeft. Het is de taak van de ondernemer deze informatie zo spoedig mogelijk te verstrekken en dat op verzoek schriftelijk te doen.

b. Informatierecht OR met betrekking tot beloningsverhoudingen

Met dit wetsvoorstel wordt een nieuw informatierecht met betrekking tot de beloningsverhoudingen in de onderneming geïntroduceerd. Het kabinet heeft daarbij overwogen dat transparantie van de verhouding tussen de beloning van het bestuur, het toezichthoudend orgaan en groepen van in de onderneming werkzame personen een belangrijk aspect van goede corporate governance is, waarbij de OR als vertegenwoordigend orgaan van de werknemers in de onderneming direct belanghebbende is. Het kabinet acht het echter onwenselijk dat met dit informatierecht een recht op inzage in individuele bezoldigingen zou ontstaan.

Dit informatierecht sluit aan bij het al bestaande recht op sociale informatie. Het nieuwe recht op informatie betreft ook de bezoldiging van het bestuur en het toezichthoudende orgaan van de onderneming, ook al vallen de leden van deze organen niet onder de definitie van de «in de onderneming werkzame personen». Evenals bij het bestaande recht op sociale informatie is de ondernemer verplicht om ten minste een maal per jaar schriftelijke informatie te verstrekken, die mede kan dienen voor de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming. Aan de hand van de tijdig en schriftelijk te verstrekken informatie heeft de OR de gelegenheid zich te beraden op de vraag of en op welke wijze men de verstrekte informatie in die bespreking wil betrekken. Aansluitend bij het recht op sociale informatie is het van belang dat de ondernemer de OR mondeling of schriftelijk mededeling doet van zijn verwachtingen omtrent belangrijke wijzigingen in de beloningsverhoudingen. Op deze wijze kan

het overleg tussen ondernemer en OR voor beide partijen meer betekenis krijgen en kan het maken van afspraken over in de toekomst te verstrekken informatie beter worden voorbereid.

Naar de mening van het kabinet is de betekenis van dit nieuwe informatie-recht met name gelegen in de omvang of aard van de activiteiten van ondernemingen. De daartoe gehanteerde criteria zijn: (1) de grens van 100 of meer in de onderneming werkzame personen, en (2) voor zover het gaat om private ondernemingen, het criterium dat de verplichting alleen geldt voor ondernemingen met een rechtspersoon die onder Titel 9 Jaarrekening en jaarverslag van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek vallen en die op basis daarvan volledig jaarrekeningplichtig zijn. Kleine en middelgrote ondernemingen vallen daarmee buiten deze nieuwe informatie-regeling. Verder heeft het kabinet deze regeling niet willen uitstrekken tot die besloten vennootschappen die de situatie kennen dat een natuurlijk persoon zowel in aanzienlijke mate kapitaalverstrekker van de vennootschap is, als bestuurder of commissaris. Daarmee wordt de privacy van dergelijke personen gewaarborgd. Bovendien zijn van een dergelijk persoon de inkomsten uit de onderneming immers ook van tweeërlei aard: zowel uit het verstrekte kapitaal als uit de als bestuurder verrichte arbeid. In deze situatie zijn zijn inkomsten dan ook niet vergelijkbaar met de beloning die werknemers uit de onderneming ontvangen. De omstandigheden die bepalend zijn voor de beantwoording van de vraag welke gegevens wanneer relevant zijn voor de OR en het overleg tussen ondernemer en OR zullen sterk kunnen verschillen. Zij zullen dus het beste in onderling overleg kunnen bepalen wat het meest geschikte moment is en de precieze aard moet zijn van de informatie over de beloningsverhoudingen en verwachte belangrijke wijzigingen daarvan. Partijen kunnen dan ook zelf afspreken welke gegevens in dit kader van belang zijn, hoe ze worden gepresenteerd, wat de te onderscheiden groepen van «in de onderneming werkzame personen» zijn en dergelijke. Partijen kunnen bij deze afspraken ook optimaal rekening houden met afwegingen die de privacy van bepaalde personen zouden raken. Verder kunnen de partijen afspreken of de informatie over de te verwachten wijzigingen schriftelijk dan wel mondeling wordt verstrekt.

c. Informatierecht PVT

Het algemene informatierecht is ook van toepassing op de PVT. De ondernemer is er echter niet aan gehouden de gevraagde informatie schriftelijk te verstrekken.

Indien deze functioneert binnen een onderneming met tien of meer werknemers dient de ondernemer de PVT mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar en over zijn verwachtingen voor het komende jaar. Ook moet de ondernemer mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over het gevoerde en te voeren sociaal beleid in de onderneming. De ondernemer is in een dergelijke situatie bovendien verplicht de PVT in de Nederlandse taal de gepubliceerde jaarrekening en het jaarverslag te verstrekken.

d. Informatierecht personeelsvergadering

De PV kent geen algemeen informatierecht. De ondernemer is verplicht om eenmaal per jaar de algemene gang van zaken te bespreken met de PV. Hij moet daarvoor mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar en over zijn verwachtingen voor het komende jaar. Ook moet de ondernemer mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over het gevoerde en te voeren sociaal beleid in de onderneming.

De ondernemer is verplicht de PV in de Nederlandse taal de gepubliceerde jaarrekening en het jaarverslag te verstrekken.

5.6.2. Het recht op overleg, initiatief en stimulerende taken

Het wetsvoorstel regelt in hoofdstuk 6 het recht van de OR op overleg, het initiatiefrecht van de OR en zijn stimulerende taken. Deze regelingen zijn eveneens van toepassing op de COR en GOR. De PVT en de PV hebben deze rechten niet.

a. Recht op overleg OR

Het recht op overleg is een van de rechten van de OR. Het is een wederkerig recht en vandaar dat zowel de ondernemer als de OR aan een verzoek van de ander moet voldoen een overlegvergadering te houden. In beginsel kan overleg worden gevoerd over alle sociale, organisatorische, financiële en economische onderwerpen. Uitzondering hierop zijn het beleid en de uitvoering van een opgedragen publiekrechtelijke taak of van rechtelijke taken, en van de vaststelling van taken, het beleid en de uitvoering van die taken bij de overheid.

Het aantal te houden overlegvergaderingen is niet in de wet opgenomen. Medezeggenschap moet maatwerk zijn. Voor de ene onderneming is vier maal per jaar een overleg tussen OR en de ondernemer passend, terwijl in de andere onderneming een overlegfrequentie van twaalf maal per jaar aangewezen kan zijn. De positie van de OR in de onderneming is zodanig dat in overleg met de ondernemer tot een passend aantal overlegvergaderingen zal worden gekomen en het dwingend voorschrijven past niet bij deze relatie.

Wettelijk voorgeschreven is wel dat eenmaal per jaar de algemene gang van zaken in de onderneming wordt besproken. Het is aan de OR en de ondernemer eventueel af te spreken dat de algemene gang van zaken vaker wordt besproken.

In de wet is een regeling opgenomen omtrent de aanwezigheid van commissarissen of – ingeval van een stichting of een vereniging – bestuursleden bij de overlegvergadering. Voor de situatie van een moeder- en dochtermaatschappijen bestaat de mogelijkheid dat de bestuurder van de moedermaatschappij zich kan laten vervangen door een andere concernfunctionaris.

De procedurevoorschriften voor de overlegvergadering zijn in het voorliggende wetsvoorstel meer aan de betrokkenen zelf overgelaten dan onder de WOR momenteel het geval is. Bij de wetwijziging van 1979, waarin de verzelfstandiging van de OR werd geregeld, was het nog nodig om de zelfstandige positie van de OR te markeren en te waarborgen door in de wet bepalingen op te nemen over het voorzitterschap, het secretariaat, het opstellen van de agenda, de goedkeuring van het verslag. De noodzaak daartoe bestaat niet langer. Het wetsvoorstel schrijft voor dat de ondernemer en de OR afspraken maken over de overlegvergadering en deze vastleggen in een reglement.

b. Overlegrecht PVT

De ondernemer die een PVT heeft ingesteld is verplicht om met de PVT eenmaal per jaar de algemene gang van zaken te bespreken. Indien de onderneming tien of meer werknemers telt, dient de ondernemer deze mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar en over zijn verwachtingen voor het komende jaar. Ook moet de ondernemer mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over het gevoerde en te voeren sociaal beleid in de onderneming alsmede de gepubliceerde jaarrekening en het jaarverslag verstrekken.

c. Overlegrecht personeelsvergadering

De ondernemer die geen OR of PVT heeft is verplicht om eenmaal per jaar met de PV de algemene gang van zaken te bespreken. Zoals reeds eerder

vermeld moet de ondernemer daarvoor mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar en over zijn verwachtingen voor het komende jaar. Ook moet de ondernemer mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over het gevoerde en te voeren sociaal beleid in de onderneming.

De ondernemer is verplicht de PV in de Nederlandse taal de gepubliceerde jaarrekening en het jaarverslag te verstrekken.

d. Initiatiefrecht

Het initiatiefrecht van de OR heeft betrekking op twee situaties.

De OR kan in de overlegvergadering voorstellen doen en standpunten kenbaar maken over alle aangelegenheden die de onderneming betreffen. In de WOR was dit nog uitdrukkelijk vermeld, maar deze bepalingen zijn vervallen omdat het voor zich spreekt dat de OR in de overlegvergadering voorstellen kan doen en zijn mening kan geven.

De OR kan ook buiten de overlegvergadering voorstellen doen over alle aangelegenheden die de onderneming betreffen. De OR moet zijn voorstel schriftelijk en voorzien van een toelichting aan de ondernemer voorleggen. Het voorstel moet ten minste eenmaal in de overlegvergadering worden besproken. De ondernemer is vervolgens verplicht zijn reactie op het voorstel schriftelijk aan de OR mee te delen.

e. Stimulerende taken

De OR heeft stimulerende taken op het terrein van de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeids- en rusttijden, het werkoverleg en de interne delegatie, het tegengaan van discriminatie en de zorg voor het milieu. Voor de uitoefening van deze taak kan de OR gebruik maken van zijn recht op overleg en initiatief.

5.6.3. Het adviesrecht

De betekenis van het adviesrecht van de OR is dat de ondernemer, alvorens hij een besluit neemt zich op de hoogte stelt van het standpunt van de OR, opdat hij de daarin verwoorde belangen van de werknemers kan meewegen bij het nemen van zijn besluit. Gehandhaafd is de keuze voor een limitatieve opsomming van adviesplichtige besluiten in plaats van een algemene omschrijving om te voorkomen dat er interpretatiegeschillen komen en er een aanmerkelijke en niet-overzienbare uitbreiding van adviesbevoegdheden van de OR tot stand komt. Ook is geen wijziging aangebracht in de onderwerpen.

Het advies van de OR moet van wezenlijke invloed kunnen zijn op het besluit. Er is geen bepaling opgenomen om het advies van de OR aan een termijn te binden. Het is praktisch onmogelijk om in dit opzicht een regeling te treffen die in alle gevallen werkt en voor alle partijen bevredigend is. Er kunnen afspraken gemaakt worden over de termijn waarbinnen het advies zal worden uitgebracht.

De onderwerpen waarover door de OR advies zal worden uitgebracht kan worden uitgebreid of beperkt. De beperking van de bevoegdheden kan uitsluitend op basis van een overeenkomst tussen OR en ondernemer.

Voor de COR en de GOR geldt dezelfde regeling als voor de OR. Voor de PVT en de personeelsvergadering geldt een aparte regeling.

a. Adviesonderwerpen

De ondernemer is verplicht aan de OR advies te vragen over een aantal met name genoemde besluiten van economische, financiële en organisatorische aard. Het gaat hierbij om strategische besluiten van de onderneming.

In het wetsvoorstel is aangegeven over welke besluiten de ondernemer

verplicht is advies te vragen aan de OR. Deze opsomming is ten opzichte van de huidige WOR ongewijzigd gebleven.

- overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan;
- vestiging, overname of afstoting van de zeggenschap over een andere onderneming, aangaan, wijziging of verbreking van duurzame samenwerking – waaronder begrepen een belangrijke financiële deelneming – met een andere onderneming;
- beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;
- wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent;
- groepsgewijze werving of inlening van arbeidskrachten;
- het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming;
- het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming;
- het verstrekken van een belangrijk krediet en het stellen van zekerheid voor belangrijke schulden van een andere ondernemer;
- invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening;
- het treffen van een belangrijke milieumaatregel, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu;
- vaststelling van een regeling met betrekking tot het zelf dragen van het risico in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- verstrekking en formulering van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming betreffende een van de hierboven bedoelde aangelegenheden.

b. Karakter van het adviesrecht OR

De OR is niet verplicht advies uit te brengen over de onderwerpen waarover hij een adviesrecht heeft. Indien de OR geen gebruik maakt van zijn adviesrecht, dan is het doorgaans met het oog op de rechtszekerheid aangewezen dat schriftelijk te bevestigen aan de ondernemer. De ondernemer kan vervolgens rechtsgeldig een besluit nemen. Het beroepsrecht vervalt in deze situatie. Om aan onduidelijkheid in deze situatie te voorkomen is in de geschillenregeling een bepaling opgenomen dat regelt dat de OR geen beroepsrecht heeft indien hij heeft afgezien van zijn adviesrecht.

De OR kan ook weigeren een advies uit te brengen. Dit kan met of zonder motivatie plaatsvinden. Indien de OR weigert zonder motivatie advies uit te brengen, kan de ondernemer een rechtsgeldig besluit nemen. Deze situatie kan gelijk gesteld worden met de OR die geen gebruik maakt van zijn bevoegdheid.

De OR kan ook vanwege het niet hebben verkregen van voldoende informatie weigeren een advies uit te brengen. De ondernemer moet dan nagaan of hij toereikende informatie heeft verstrekt. Bij een eventuele beroepsprocedure bij de Ondernemingskamer zal worden getoetst of de ondernemer in redelijkheid tot zijn besluit kon komen.

Indien het de ondernemer niet duidelijk is of de OR zal overgaan tot advisering over een voorgelegde adviesaanvraag, kan hij aan de OR een termijn stellen om duidelijkheid te verkrijgen. Bij het stellen van termijnen zal altijd de overweging van belang zijn of de termijn redelijk is. Ook de kortgedingrechter kan een uitspraak doen over de redelijkheid van de gestelde termijnen. Bij het afspreken van een termijn tussen ondernemer en OR zullen partijen zich daaraan moeten houden, behalve in buitenge-

wone omstandigheden. In het algemeen hoort ieder der partijen bij het afspreken van termijn in redelijkheid en billijkheid rekening te houden met de belangen van de andere partij.

c. Toerekening

De ondernemer is verplicht om over elk door hem voorgenomen besluit dat onder de opsomming van het adviesrecht valt, aan de OR advies te vragen. De ondernemer wordt in het overleg met de OR vertegenwoordigd door de bestuurder. Een voorgenomen besluit kan ook genomen worden door het bestuur van de onderneming, de raad van commissarissen of door de algemene vergadering van aandeelhouders. Het blijft, omdat de ondernemer een rechtspersoon is, ook in dat geval een besluit van de ondernemer.

De ondernemer waaraan de OR is verbonden, moet zijn plicht advies te vragen nakomen, ook als hij geheel of gedeeltelijk afhankelijk is van een derde. Als het besluit in feite wordt genomen door een buitenlandse moedermaatschappij, in haar hoedanigheid van grootste aandeelhoudster van de Nederlandse dochtervennootschap, dan dient het advies altijd gevraagd te worden door tussenkomst van de bestuurder van de Nederlandse onderneming.

d. Begrip «belangrijk»

Bij de opsomming van de onderwerpen waarover een adviesrecht bestaat, wordt veelal het begrip «belangrijk» gehanteerd. Of een besluit als belangrijk moet worden beschouwd, hangt af van de gevolgen van het besluit voor de onderneming of de daarin werkzame personen. In de jurisprudentie die hieromtrent in de loop der jaren is ontstaan, is het begrip in hoge mate uitgekristalliseerd. Daaruit valt af te leiden dat de term wordt bepaald door de sociale, procedurele, economische en organisatorische factoren. Bij sociale factoren zijn de gevolgen voor de werknemers in het geding, zoals de gevolgen voor de werkgelegenheid en de werkzaamheden en de hoeveelheid werknemers die door het besluit worden getroffen. Bij procedurele factoren zijn de frequentie waarmee dergelijke besluiten genomen worden en de geldingsduur van het besluit relevante overwegingen om al dan niet van «belangrijk» te spreken. Bij economische en organisatorische factoren is van belang de vraag of het een kernactiviteit van de onderneming betreft en de betekenis van de in te krimpen of de te wijzigen werkzaamheden in het totaal van werkzaamheden. Voor de beoordeling kan ook relevant zijn de omzet en de toekomstige afzet die door het besluit worden beïnvloed. Tenslotte spelen de omvang en de aard van de activiteiten van de onderneming en de inhoud en beweegredenen voor het besluit een rol bij de kwalificatie van een besluit als belangrijk.

e. Buitenlandclausule

De zogeheten buitenlandclausule ziet op voorgenomen besluiten van de ondernemer die mede een andere – in het buitenland gevestigde – onderneming betreffen, zoals het vestigen van zeggenschap over een andere onderneming of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming. De OR heeft dan geen adviesrecht over een voorgenomen besluit. Het gaat hierbij om besluiten omtrent de overname van, samenwerking met en andere verbintenissen met andere ondernemingen, zoals bedoeld in onderdeel b, alsmede de opdracht tot inschakeling van een externe deskundige, als bedoeld in onderdeel n, betreffende deze aangelegenheden met een andere onderneming. Indien die andere onderneming in het buitenland is gevestigd en het besluit naar verwachting geen gevolgen heeft voor de ondernemingen in Nederland, komt de OR geen adviesrecht toe.

Een dergelijke clausule is ook opgenomen in de Fusiegedragsregels 2000 van de SER.

f. Primaat van de politiek en rechterlijk primaat

Zoals reeds is opgemerkt, heeft de OR geen overlegbevoegdheid over de vaststelling van taken, het beleid en de uitvoering van die taken bij de overheid en het beleid en de uitvoering van de rechterlijke taken. De aangebrachte beperking op de onderwerpen waarover overleg gevoerd kan worden, heeft ook gevolgen voor de reikwijdte van het adviesrecht van de OR. Voor het rechtsgeldig uitbrengen van een advies moet immers over de betreffende aangelegenheid overleg met de OR worden gevoerd. Als er geen overleg gevoerd kan worden over een bepaald onderwerp, kan het adviesrecht dus evenmin uitgeoefend worden.

g. Procedure

De ondernemer moet het advies op een zodanig tijdstip aan de OR vragen dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Tijdens de bespreking van de algemene gang van zaken kunnen afspraken worden gemaakt over de wijze en het tijdstip waarop de OR zal worden betrokken bij de adviesaanvraag.

De ondernemer is verplicht de adviesaanvraag schriftelijk te doen en te motiveren. Hij verstrekt daartoe aan de OR een overzicht van de beweegredenen voor het voorgenomen besluit, de gevolgen die het besluit voor het personeel zal hebben en de maatregelen die naar aanleiding van het besluit en de daarmee gepaard gaande gevolgen worden genomen. De ondernemer stelt de OR zo spoedig mogelijk na het nemen van het besluit in kennis van de inhoud ervan. Indien het advies van de OR niet of niet geheel is gevolgd, moet de ondernemer motiveren waarom hij dit niet heeft gedaan. De ondernemer is verplicht de uitvoering van het besluit dat hij heeft genomen in afwijking van het advies van de OR op te schorten gedurende een maand nadat hij de OR in kennis heeft gesteld van het besluit. In die maand kan de OR beslissen of hij al dan niet in beroep gaat tegen het besluit. De OR kan afstand doen van deze opschortingstermijn. De opschortingstermijn kan ook bekort worden. Dit is het geval indien de OR besluit niet in beroep te gaan tegen het besluit van de ondernemer.

h. Advies benoeming en ontslag bestuurder

De OR heeft adviesbevoegdheid met betrekking tot een voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van de bestuurder. Dit is conform de WOR. Het gaat hierbij om de bestuurder die de hoogste leiding bij de uitoefening van de arbeid heeft. Wanneer de ondernemer een natuurlijk persoon is, is hij meestal zelf de bestuurder van de onderneming en speelt dit artikel geen rol. In dit soort situaties kan het echter zo zijn dat de onderneming door een bedrijfsleider wordt bestuurd die door de ondernemer kan worden benoemd en ontslagen. In dat geval heeft de OR wel adviesrecht.

Het advies moet van wezenlijke invloed kunnen zijn op het te nemen besluit. Daartoe wordt beoogd te bevorderen dat de OR in een zo vroeg mogelijk stadium wordt geraadpleegd. Bij een benoeming kan het derhalve zinvol zijn om de OR bij een sollicitatieprocedure in te schakelen of om het advies van de OR te vragen over aan de kandidaten te stellen algemene eisen, een zogeheten profielschets. In het geval van ontslag van een bestuurder moet het advies van de OR op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat de OR zijn advies kan uitbrengen voordat het ontslagbesluit genomen wordt.

De bevoegdheid van de OR tot het geven van advies sluit de bevoegdheid in tot het zelf doen van een suggestie voor de benoeming van een bepaald persoon. Daarnaast kan de OR gebruik maken van zijn initiatiefrecht om zijn standpunt kenbaar te maken over de eisen die aan een bestuurder gesteld moeten worden of een voorstel doen voor de benoeming van een bepaald persoon tot bestuurder. Het betreft besluiten die door de ondernemer – bij de overheid de publiekrechtelijke rechtspersoon

– worden genomen, ongeacht welk orgaan van de ondernemer bevoegd is tot benoeming of ontslag. Dit betekent dat in alle gevallen waarin de Kroon of een gekozen orgaan het tot benoeming of ontslag bevoegde gezag is, de OR bij de overheid terzake adviesbevoegdheid toekomt. De ondernemer moet de OR de motieven voor het besluit meedelen. Wanneer hij een bepaalde kandidaat voordraagt, moet hij de OR gegevens verstrekken zodat de OR zich een oordeel kan vormen over de betrokkene. De procedure die gevolgd moet worden in verband met het uitbrengen van het advies door de OR en het nemen van een besluit komen overeen met de procedure in het kader van het adviesrecht. De ondernemer hoeft echter nadat hij zijn besluit heeft meegedeeld aan de OR, geen opschortingstermijn van een maand in acht te nemen. De OR heeft geen mogelijkheid om tegen dit besluit in beroep te gaan. De OR heeft wel de mogelijkheid om zich tot de kantonrechter te wenden en naleving van de wet te vorderen indien de ondernemer geen advies heeft gevraagd.

i. Het adviesrecht van de PVT

Dit adviesrecht van de PVT niet vergelijkbaar met het adviesrecht van de OR. Het adviesrecht is slechts van toepassing in ondernemingen met tien of meer werknemers. De PVT heeft niet de mogelijkheid om bij de Ondernemingskamer in beroep te gaan. De ondernemer is ook niet verplicht om een maand wachttijd in acht te nemen voordat hij zijn besluit ten uitvoer brengt. De ondernemer is uitsluitend verplicht om de werknemers in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen.

De ondernemer moet, indien hij een PVT heeft ingesteld, advies vragen over een voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen, tot een belangrijke verandering in het werk of de arbeidsvoorwaarden van ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.

Over een voorgenomen besluit met betrekking tot de arbeidsomstandigheden is de ondernemer verplicht om de instemming van de PVT te vragen.

De ondernemer is niet verplicht om advies te vragen indien de betrokken aangelegenheid reeds inhoudelijk is geregeld in een CAO of een arbeidsvoorwaardenregeling die door een publiekrechtelijk orgaan wordt vastgesteld.

j. Adviesrecht van de personeelsvergadering

Het adviesrecht van de PVT binnen een onderneming met tien of meer werknemers en de personeelsvergadering komt vrijwel overeen. Alleen heeft een dergelijke PVT instemmingsrecht met betrekking tot een voorgenomen besluit op het gebied van de arbeidsomstandigheden en de personeelsvergadering adviesrecht.

De personeelsvergadering heeft niet de mogelijkheid om bij de Ondernemingskamer in beroep te gaan. De ondernemer is ook niet verplicht om een maand wachttijd in acht te nemen voordat hij zijn besluit ten uitvoer brengt. De ondernemer is uitsluitend verplicht om de werknemers in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen.

De ondernemer die een personeelsvergadering moet houden vraagt in deze vergadering advies aan zijn werknemers over zijn voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen, tot een belangrijke verandering in het werk, de arbeidsomstandigheden of de arbeidsvoorwaarden van tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.

De ondernemer is niet verplicht om advies te vragen indien de betrokken aangelegenheid reeds inhoudelijk is geregeld in een CAO of een arbeidsvoorwaardenregeling die door een publiekrechtelijk orgaan wordt vastgesteld.

5.6.4. Het instemmingsrecht

De instemmingsrechten van OR die in de WOR geregeld waren, zijn onverkort overgenomen in dit wetsvoorstel. Het betreft regelingen op het terrein van het sociaal beleid van de onderneming of die daarmee raakvlakken hebben. De limitatieve opsomming van instemmingsplichtige besluiten is gehandhaafd. Het instemmingsrecht is ook van toepassing voor de COR en GOR.

De instemmingsrechten van de PVT die waren opgenomen in de WOR, zijn onverkort opgenomen in dit wetsvoorstel. De instemmingsrechten van de PVT blijven beperkt tot regelingen met betrekking tot de arbeidstijden en de arbeidsomstandigheden. De personeelsvergadering heeft geen instemmingsrechten.

In het wetsvoorstel is de ten opzichte van de WOR de nieuwe mogelijkheid opgenomen dat de OR op basis van een overeenkomst met de ondernemer kan afzien van zijn instemmingsrecht. Tevens is nieuw de mogelijkheid dat de OR met de ondernemer overeenkomt een instemmingsrecht met betrekking tot een bepaald onderwerp om te zetten in een adviesrecht.

a. Primaat van de CAO

De CAO is en blijft naar overtuiging van de regering het belangrijkste instrument met betrekking tot het collectief vaststellen van arbeidsvoorwaarden. Dientengevolge ligt het primaat van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming bij de CAO en daarmee bij de sociale partners. Op grond van deze overtuiging heeft de CAO voorrang op afspraken tussen ondernemer en OR. De OR komt derhalve geen instemmingsrechten toe voor aangelegenheden die inhoudelijk reeds in de CAO geregeld zijn. Dit geldt zowel voor de in dit wetsvoorstel genoemde aangelegenheden in het kader van het instemmingsrecht van de OR als voor aangelegenheden die op grond van een ondernemingsovereenkomst daaraan toegevoegd zijn. Ook kan de OR bij ondernemingsovereenkomst geen extra adviesrechten toebedeeld worden voor aangelegenheden die inhoudelijk reeds in de CAO geregeld zijn.

Ten aanzien van de adviesrechten van de PVT en de personeelsvergadering is geregeld dat advies alleen vereist is voor zover de materie niet inhoudelijk in de CAO is geregeld.

Dit primaat van de CAO komt er aldus op neer dat de OR geen rol toekomt bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden wanneer de materie bij CAO of een publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregeling geregeld is. Wanneer dit evenwel niet het geval is, kunnen ondernemer en OR de advies- en instemmingsrechten uitbreiden tot aangelegenheden in de arbeidsvoorwaardensfeer.

Instemming van de OR met een besluit van de ondernemer of een ondernemingsovereenkomst tussen OR en de ondernemer kennen evenwel geen doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst, zoals bij een CAO het geval is. Willen deze afspraken doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst dan zal de uitdrukkelijke of stilzwijgende instemming nodig zijn van ieder van de betrokken werknemers afzonderlijk. Ook kan de werkgever een eenzijdig wijzigingsbeding in de individuele arbeidsovereenkomst opnemen, waarop hij zich kan beroepen indien er aantoonbare zwaarwichtige belangen in het spel zijn (artikel 7:613 BW). Het gegeven dat de OR of PVT heeft ingestemd met de regeling of de overeenkomst zal meetellen bij de vraag of er aan werkgeverskant sprake is van een zwaarwichtig belang om de wijziging in de individuele arbeidsovereenkomst door te voeren.

b. Instemmingsrechten OR

De OR heeft instemmingsrecht ten aanzien van limitatief in de wet

genoemde aangelegenheden. Het betreft regelingen op het terrein van het sociaal beleid van de onderneming of daarmee verbonden zijn:

- pensioenverzekering, winstdeling of spaarregelingen;
- vakantieregeling;
- arbeids- en rusttijden;
- arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en reïntegratie;
- belonings- en functiewaarderingsystemen;
- aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
- personeelsopleiding;
- personeelsbeoordeling;
- bedrijfsmaatschappelijk werk;
- werkoverleg;
- klachtenbehandeling;
- privacybescherming van personeelsgegevens; en
- waarnemings- en controlesystemen met betrekking tot de werknemers.

c. Reikwijdte van het instemmingsrecht

Onder de werking van het instemmingsrecht van de OR vallen alleen voorgenomen besluiten van algemene strekking, dat wil zeggen regelingen die betrekking hebben op het gehele personeel of op een of meer groepen daaruit, dus geen besluiten ten aanzien van individuele werknemers. Het moet gaan om een regeling die herhaaldelijk van toepassing is. Elke wijziging van een instemmingsplichtige regeling is aan het instemmingsrecht van de OR onderworpen. Daarbij doet echter niet ter zake of de voorgestelde wijziging de regeling inhoudelijk wezenlijk verandert; ook geringe wijzigingen behoeven de instemming van de OR. De OR dient zelfstandig te kunnen beoordelen of hij de voorgestelde wijziging van ondergeschikte betekenis acht of niet. De intrekking van een regeling valt eveneens onder het instemmingsrecht van de OR.

De instemming van de OR is niet vereist indien het onderwerp al – volledig – inhoudelijk geregeld is in een CAO of een publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregeling.

d. Procedure

De procedure voor het vragen van instemming is overeenkomstig die voor het vragen van advies. De ondernemer moet de OR in een zo vroeg mogelijk stadium raadplegen over een voorgenomen besluit dat betrekking heeft op de in dit artikel genoemde regelingen. De instemming moet op een zodanig tijdstip aan de OR worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. De OR kan bij de bespreking van de algemene gang van zaken afspraken maken over de wijze en het tijdstip waarop de OR zal worden ingeschakeld bij het vragen van instemming.

Er is geen bepaling opgenomen om de instemming van de OR aan een termijn te binden, gezien de verscheidenheid aan situaties die hierbij kunnen optreden. Ondernemer en OR kunnen afspraken maken over de termijn waarbinnen het advies zal worden uitgebracht. Wat de gevolgen betreft van het al dan niet afspreken van termijnen en of het al dan niet reageren van de OR, geldt hetgeen hierboven is genoemd in verband met het adviesrecht.

De ondernemer is verplicht het voorgenomen besluit schriftelijk voor te leggen. Hij verstrekt daartoe een overzicht van de beweegredenen voor het voorgenomen besluit, de gevolgen die het besluit voor het personeel zal hebben en de maatregelen die naar aanleiding van het besluit of de daarmee gepaard gaande gevolgen worden genomen.

De OR stelt na een of meer vergaderingen zijn beslissing vast. De OR deelt zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. De ondernemer stelt vervolgens zo spoedig

mogelijk schriftelijk de OR in kennis van zijn genomen besluit en met ingang van welke datum hij het besluit zal uitvoeren.

Het instemmingsrecht van de OR is geen vetorecht. Door zijn instemming te onthouden kan de OR niet zonder meer het te nemen besluit tegenhouden. De ondernemer kan zich namelijk tot de kantonrechter wenden om toestemming te krijgen om het besluit zonder instemming uit te voeren. Als de ondernemer een besluit neemt zonder instemming van de OR of vervangende toestemming van de kantonrechter, dan is het besluit nietig. De OR moet echter wel schriftelijk een beroep op de nietigheid doen bij de kantonrechter.

e. Adviesopdracht over instemmingsplichtige onderwerpen

De ondernemer is verplicht de OR zo spoedig mogelijk in te lichten wanneer hij voornemens is om aan een deskundige buiten de onderneming een adviesopdracht te verstrekken met betrekking tot een of meer van de bij het instemmingsrecht bedoelde aangelegenheden. Daarbij dient hij de tekst van de adviesopdracht aan de OR te verstrekken. Ten aanzien van het verstrekken en formuleren van een dergelijke adviesopdracht heeft de OR een adviesrecht. Wanneer een adviesopdracht zowel betrekking heeft op een of meer aangelegenheden van zowel het advies- als instemmingsrecht, valt de adviesopdracht onder het adviesrecht en heeft de OR derhalve het recht om zowel over het verstrekken als over het formuleren van de adviesopdracht te adviseren.

f. Instemmingsrecht PVT

De PVT heeft het recht van instemming met betrekking tot voorgenomen besluiten van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met betrekking tot de arbeidstijden en een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid. De reikwijdte van het instemmingsrecht en de procedure van het instemmingsrecht van de OR zijn van overeenkomstig toepassing op het instemmingsrecht van de PVT.

5.6.5. Benoemingsrecht bestuursleden ondernemingsinstellingen

De OR heeft het recht om, al dan niet uit zijn midden, ten minste de helft van de bestuursleden te benoemen van instellingen die door de ondernemer zijn opgericht ten behoeve van de in de onderneming werkzame personen.

Het gaat hierbij om instellingen die door de ondernemer – of door meer ondernemers tezamen – worden bekostigd en waarvan deze in beginsel zelf de bestuursleden benoemt. Voorbeelden van deze instellingen zijn sociale fondsen, studiefondsen en opleidingsinstituten. De OR heeft formeel geen bevoegdheden binnen deze instellingen omdat zij aparte rechtspersonen zijn. De OR wordt door deelname aan het bestuur van deze instellingen in staat gesteld invloed uit te oefenen als vertegenwoordigers van het personeel ten behoeve waarvan deze instellingen zijn opgericht.

De OR heeft dit recht niet als bij of krachtens de wet op andere wijze in het bestuur van de instelling is voorzien. Het betreft onder andere pensioen- en spaarfondsen waarvoor op grond van de Pensioen- en spaarfondsenwet is bepaald, dat er evenveel werknemers- als werkgevers-vertegenwoordigers in het bestuur zitting moeten hebben.

5.6.6. Uitbreiding en beperking van bevoegdheden

Het wetsvoorstel kent de mogelijkheid de bevoegdheden van de OR uit te breiden op basis van een CAO of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan of op basis van een ondernemingsovereenkomst.

Er zijn twee nieuwe elementen aan de regeling toegevoegd. In de eerste plaats is opgenomen dat een ondernemingsovereenkomst kan worden opgezegd met inachtneming van een termijn van zes maanden indien er geen afspraken zijn gemaakt over het aflopen van de overeenkomst. In de tweede plaats is een nieuwe bepaling toegevoegd die de ondernemingsraad de mogelijkheid biedt op basis van een ondernemingsovereenkomst, in afwijking van de hoofdregel, af te zien van de uitoefening van zijn adviesrechten of instemmingrecht en zijn instemmingrechten om te zetten in adviesrechten. Deze regeling is eveneens van toepassing op de COR, GOR en PVT.

a. Uitbreiding en beperking van bevoegdheden

De bevoegdheden van de OR kunnen worden uitgebreid bij CAO of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan. De extra bevoegdheden gelden gedurende de looptijd van de CAO of de werkingsduur van de regeling.

De bevoegdheden van de OR kunnen ook worden uitgebreid door middel van een overeenkomst tussen ondernemer en ondernemingsraad. Het kan hierbij niet alleen om bevoegdheden zelf gaan, maar ook om aanvullende voorschriften over de toepassing van de wet.

De overeenkomst dient op schrift te staan. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren in de vorm van een door partijen als zodanig opgemaakt schriftelijk, ondertekend stuk. Ook vastlegging van een afspraak in de (door betrokkenen goedgekeurde) notulen van een overlegvergadering volstaat.

Met het oog op de bevordering van de kwaliteit van de medezeggenschap in de onderneming wordt met het wetsvoorstel de mogelijkheid geopend dat de OR afziet van zijn adviesbevoegdheden en zijn instemmingsbevoegdheden beperkt of een instemmingsbevoegdheid omzet in een adviesbevoegdheid. Een verdere flexibilisering in de bevoegdheden maakt het mogelijk dat de OR zijn bevoegdheden aanpast aan de situatie in de onderneming. Hierdoor wordt het mogelijk voor de OR om op organisatorische ontwikkelingen in te spelen en maatwerk tot stand te brengen. De achterban van de OR kan betrokken worden bij de vaststelling van de gewenste bevoegdheden, waardoor meer belangstelling voor het OR-werk kan ontstaan. Onder «minder bevoegdheden» moet worden verstaan een aanpassing van het pakket van bevoegdheden en zeker niet het *laten vervallen* van de bevoegdheden. Beperking van bevoegdheden kan uitsluitend op basis van een overeenkomst met de ondernemer omdat deze afspraken bij uitstek afhankelijk zijn van de situatie in de onderneming. Er dient een pakket van bevoegdheden te worden afgesproken dat passend is voor de betreffende OR in de onderneming.

De looptijd van afspraken op grond van een ondernemingsovereenkomst is onbepaald, tenzij anders is overeengekomen. Dit betekent dat een nieuwe OR in beginsel aan de afspraken is gebonden. Dat geldt ook voor een nieuwe bestuurder. Op de overeenkomst tussen ondernemer en OR is het overeenkomstenrecht van toepassing. Om geschillen over de in acht te nemen opzegtermijn van deze overeenkomst te voorkomen is in het wetsvoorstel opgenomen dat indien geen afspraak is gemaakt over de afloop van de overeenkomst, de overeenkomst met een termijn van zes maanden kan worden opgezegd. Dit geeft aan zowel de ondernemer als de OR de nodige duidelijkheid over de looptijd van de overeenkomst.

b. Bevoegdheidsverdeling tussen OR, COR en GOR

Bij de vergroting van de mogelijkheden van maatwerk met betrekking tot de medezeggenschap in de onderneming past ook het voorstel om de bevoegdheidsverdeling tussen OR, GOR en COR te flexibiliseren. In het wetsvoorstel is een nieuwe bepaling opgenomen waardoor de bevoegdheden die tot nu toe uitsluitend door de COR of GOR konden worden uitgeoefend, nu ook aan een onderliggende OR kunnen worden overgedragen op basis van een overeenkomst met de ondernemer. Het kan

daarbij gaan om een eenmalige overdracht in een bepaalde situatie, maar ook is denkbaar dat deze bevoegdheidsoverdracht een meer structureel karakter krijgt. Er is dan sprake van een meerpartijenovereenkomst tussen de ondernemer, de COR of GOR en de desbetreffende OR. Een flexibele toedeling van bevoegdheden geeft meer mogelijkheden tot maatwerk binnen de onderneming.

5.7. Rechtspositie van de leden van het medezeggenschapsorgaan

Het wetsvoorstel regelt het recht op doorbetaling van loon en bescherming tegen benadeling voor leden van de OR en van eventuele commissies. De bescherming tegen benadeling is ook van toepassing op degenen die kandidaat zijn gesteld voor het lidmaatschap van de OR. Dit is eveneens van toepassing op de leden van COR, GOR en PVT. Op deze punten brengt het wetsvoorstel geen wijziging ten opzichte van de huidige WOR.

a. Loondoorbetaling

In de wet is het recht op behoud van loon gewaarborgd voor de tijd gedurende welke leden van de OR en leden van de commissies van de OR in verband met het uitoefenen van hun functie de bij de arbeidsovereenkomst bedongen arbeid niet hebben verricht. Hiermee wordt ook nog eens benadrukt dat het werk verricht voor de OR nuttige arbeid is voor de onderneming, terwijl het niet de arbeid is die de betrokkene, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, onder gezag van de werkgever verricht. De loondoorbetalingverplichting strekt zich niet uit tot de werkzaamheden die buiten de arbeidstijd voor OR of commissie worden verricht. De loondoorbetalingverplichting is gericht op hen die op arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling in het bedrijf werkzaam zijn. Het is echter ook mogelijk dat anderen die regelmatig in de onderneming arbeid verrichten, in de OR of in een commissie daarvan zitting hebben. Het ligt voor de hand dat de ondernemer voor hen zonodig per geval een vergoedingsregeling voor het uitoefenen van hun functie als OR-lid of commissielid treft.

b. Bescherming tegen benadeling

De rechtspositie van leden van de OR en de leden van de commissies van de OR wordt verder beschermd door de in de wet opgenomen bepaling inzake bescherming tegen benadeling. Benadeling kan zich in velerlei vorm voordoen zoals minder promotiekansen, minder scholingsmogelijkheden en overplaatsing. Deze bescherming strekt zich uit tot diegenen die op de kandidatenlijst van de OR staan of gestaan hebben, de ambtelijke secretaris en degene die het initiatief neemt of heeft genomen voor de oprichting van de OR.

Deze bescherming tegen benadeling is noodzakelijk opdat leden van de OR en andere personen die betrokken zijn bij het functioneren van de OR in volle onafhankelijkheid van de ondernemingsleiding kunnen functioneren. Met deze bescherming wordt ook compensatie geboden voor de kwetsbaarheid die het verrichten van taken in verband met OR-werk met zich mee kan brengen.

De bescherming strekt zich niet alleen uit tot de periode dat daadwerkelijk voor de OR wordt opgetreden, maar ook daarvoor bij de oprichting en kandidaatstelling en daarna als men geen relatie met de OR meer heeft anders dan werknemer bij hetzelfde bedrijf. Een goede bescherming bevordert de deelname aan het OR-werk en bevordert de kwaliteit van het werk van de OR doordat degenen die werken aan adviezen en instemmingverzoeken door deze bescherming zich onafhankelijk van de leiding van het bedrijf kunnen opstellen. Deze bescherming tegen benadeling geldt als aanvulling op de gewone arbeidsrechtelijke bescherming van elke werknemer.

c. Ontslagbescherming

De ontslagbescherming voor leden van de OR en de leden van de commissies van de OR, diegenen die op de kandidatenlijst van de OR staan of gestaan hebben, de ambtelijke secretaris en degene die het initiatief neemt of heeft genomen voor de oprichting van de OR is in het Burgerlijk Wetboek geregeld. De belangrijkste aspecten daarvan zijn de volgende.

In artikel 7:670, vierde lid BW is een opzegverbod opgenomen voor de leden en plaatsvervangende leden van de OR, en de toegevoegd ambtelijk secretaris. Dit verbod vindt uitzondering in de bij wet genoemde gevallen, onder meer in geval van sluiting van de onderneming en ontslag op staande voet.

Voor werknemers die kandidaat zijn gesteld voor het lidmaatschap van de OR of PVT en die korter dan twee jaar lid geweest van een OR, COR, GOR of PVT geldt dat de werkgever voorafgaand aan een ontslagprocedure bij de kantonrechter of het CWI toestemming van de kantonrechter behoeft indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen het ontslag. Hierbij toetst de kantonrechter of het voorgenomen ontslag verband houdt met het gewezen lidmaatschap.

Voor leden van commissies van de OR kent het BW thans een gedifferentieerd stelsel van ontslagbescherming, naargelang de aard van de commissie. In dit wetsvoorstel zijn de bij wet voorgeschreven vormen voor OR-commissies komen te vervallen en wordt het aan de partijen overgelaten zelf de aard van een ingestelde commissie te bepalen en overeen te komen welke bevoegdheden deze toekomt.

In aansluiting op deze regeling zal de ontslagbescherming in het BW en het Ontslagbesluit ten aanzien van commissieleden als volgt worden geregeld:

De ontslagbescherming wordt afhankelijk gesteld van de bevoegdheden van de OR-commissie. Heeft de OR bevoegdheden aan de commissie gedelegeerd, dan geldt dezelfde ontslagbescherming als voor OR-leden. Het is immers voor de kwaliteit van de medezeggenschap van belang dat commissieleden de bevoegdheid in dezelfde onafhankelijkheid als OR-leden kunnen uitoefenen.

Voor leden van commissies waaraan de OR geen bevoegdheden heeft gedelegeerd, geldt minder zware ontslagbescherming. Ingeval van een ontslagverzoek is het CWI pas gerechtigd een ontslagvergunning te verstrekken nadat de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het ontslag geen verband houdt met diens lidmaatschap van een OR-commissie.

De benodigde wijzigingen in het BW en het Ontslagbesluit zullen via de Invoeringswet worden aangebracht.

Voor personen die op een publiekrechtelijke aanstelling werkzaam zijn, is de ontslagbescherming niet vastgelegd in het BW, maar in de voor hen geldende rechtspositieregelingen. Voor ambtenaren uit alle sectoren geldt dat zij, indien zij van oordeel zijn dat het ontslag verband houdt met lidmaatschap van OR, OR-commissie of PVT, zij na intern bezwaar beroep kunnen instellen bij de rechtbank.

d. Geheimhouding

Leden van de OR, commissies van die raad, degenen die met het secretariaat van de OR of van de commissies zijn belast en de deskundigen die door hen worden geraadpleegd zijn te allen tijde verplicht tot geheimhouding van alle zaken en bedrijfsgeheimen die zij in hun hoedanigheid vernemen. Ook de ondernemer de OR of een commissie kan geheimhouding opleggen. Onder de geheimhouding vallen niet alleen de gegevens waarvan dit uitdrukkelijk is bepaald, ook is er sprake van geheimhouding als men redelijkerwijs moet kunnen begrijpen dat de gegevens als geheim bedoeld zijn.

De geheimhouding beschermt het belang van de onderneming tegen het verspreiden of openbaarmaking van bepaalde gegevens waardoor mogelijk schadelijke gevolgen voor de onderneming kunnen ontstaan. De mogelijkheid in de OR over gegevens te beschikken waarvoor geheimhouding geldt, maakt het in sommige gevallen mogelijk een betere afweging te maken bij het bepalen van een standpunt door de OR. Anderzijds kan het in het contact van de OR met de achterban een aanzienlijke belemmering betekenen. Van de bevoegdheid om een geheimhoudingsplicht op te leggen dient dan ook terughoudend en weloverwogen gebruik te worden gemaakt.

Daarbij moet ook in ogenschouw worden genomen dat een eenmaal opgelegde geheimhoudingsplicht serieus genomen dient te worden. Schending van de geheimhoudingsplicht kan tot diverse sancties aanleiding geven, zoals uitsluiting van de OR of commissie, strafvervolgning ex artikel 272 Sr of ontslag op staande voet. Ook kan in de arbeidsovereenkomst of de CAO een boetebeding zijn opgenomen. Het veroorzaakt bovendien een breuk in het vertrouwen tussen ondernemer en OR die voor beide nadelig is.

Met het momenteel bij de Tweede Kamer aanhangige wetsvoorstel Implementatie Richtlijn informatie en raadpleging wordt aan artikel 20 van de WOR de bepaling toegevoegd dat de OR, de afzonderlijke leden van de raad of een commissie, een geraadpleegde deskundige of een secretaris van de OR of van een commissie de rechter kunnen verzoeken de geheimhouding op te heffen. Criterium daarbij is of de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid niet tot de geheimhouding had kunnen besluiten. Deze toevoeging is het gevolg van de implementatie van de richtlijn nr. 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PbEG L 80).

5.8. Scholing en vorming

Voor het bevorderen van de kwaliteit van de medezeggenschap en de goede toepassing van de wet is van groot belang dat werknemers die betrokken zijn bij het functioneren van OR'en gebruik kunnen maken van gerichte en deskundig begeleide scholing en vorming. Om dit te ondersteunen hebben de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties reeds in 1975 de Stichting Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) opgericht. Het GBIO heeft als taak het coördineren, financieren en stimuleren van scholing en vorming van OR-leden. Het GBIO verzorgt deze niet zelf, maar heeft contracten afgesloten met een aantal scholingsinstituten en daarbij kwaliteitseisen gesteld aan de vorm, opzet en inhoud van de cursussen. Deze cursussen worden door het GBIO in belangrijke mate gesubsidieerd, zodat het voor een onderneming niet alleen kwalitatief, maar ook financieel aantrekkelijk is om gebruik te maken van de GBIO-faciliteiten. Het GBIO wordt bestuurd door vertegenwoordigers van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties onder leiding van een onafhankelijke voorzitter.

Ter financiering van deze werkzaamheden legt de SER aan ondernemers die bij wet of bij CAO verplicht zijn een OR in te stellen bij verordening een heffing op. Deze heffing geldt ook voor ondernemers die vrijwillig een OR ingesteld hebben. Ook zij kunnen immers een beroep doen op de scholings- en vormingsvoorzieningen. Sinds 2001 is ook de overheid verplicht deze heffing te betalen. De heffing bestaat uit een percentage van het fiscaal loon.

Indien een ondernemer van oordeel is dat hij onterecht wordt aangeslagen, kan deze, na eerst bezwaar bij de SER te hebben aangetekend, de fiscale rechtsgang volgen.

De heffing is bestemd voor financiering van de subsidies die het GBIO aan ondernemers verstrekt voor scholing en vorming van OR-leden.

De SER dient jaarlijks een raming van de inkomsten als een afzonderlijke post op te nemen op zijn begroting. Hij geeft ook jaarlijks bij zijn rekening van inkomsten en uitgaven een afzonderlijke verantwoording van de ontvangsten uit de heffing en de daaruit gedane uitgaven.

5.9. De geschillenregeling

De algemene geschillenregeling is ten opzichte van de WOR vereenvoudigd. Het is op basis van het wetsvoorstel niet meer nodig dat eerst advies wordt gevraagd aan de bedrijfscommissie voordat men zich kan wenden tot de rechter in zaken over de naleving van de wet. Daarnaast is de geschillenregeling in één hoofdstuk opgenomen en niet meer verspreid bij de diverse artikelen zoals in de WOR het geval was. Dit komt de duidelijkheid van de regeling ten goede. Overigens is geen wijziging gebracht in de algemene geschillenregeling. De kantonrechter is de competente rechter. De te volgen procedure is dezelfde als onder de WOR. De bijzondere geschillenregeling is evenmin gewijzigd. De ondernemingskamer van het gerechtshof in Amsterdam is competent. Uitgangspunt van de geschillenregeling is dat de OR niet in de proceskosten kan worden veroordeeld.

5.9.1. De algemene geschillenregeling

De algemene geschillenregeling is sterk vereenvoudigd. Alle geschillen die voortvloeien uit de wet en de daarop berustende bepalingen kunnen worden voorgelegd aan de kantonrechter van de rechtbank. Ook wordt niet langer onderscheid gemaakt tussen degene die een procedure al dan niet aanhangig kan maken. Het wetsvoorstel bepaalt nu dat iedere belanghebbende een verzoekschrift kan indienen. Onder belanghebbende zijn in ieder geval begrepen de in de betrokken onderneming werkzame personen, de OR, COR, GOR, PVT, de ondernemer en de vereniging van werknemers die in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is. Een verzoek aan de kantonrechter over de naleving van het instemmingsrecht en de daarbij te volgen procedure is niet ontvankelijk indien voor of na de indiening van het verzoekschrift bij de kantonrechter tegen hetzelfde besluit beroep is ingesteld bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam. Hiermee wordt voorkomen dat door samenloop van beide procedures uiteenlopende oordelen van verschillende rechterlijke instanties zouden kunnen ontstaan.

De kantonrechter is ook niet ontvankelijk indien de Arbeidsinspectie over een aangelegenheid een eis tot naleving heeft gesteld op basis van de Arbeidsomstandighedenwet.

Nieuw is de regeling dat een OR die uitdrukkelijk aan de ondernemer heeft aangegeven geen gebruik te maken van zijn rechten met betrekking tot een voorgenomen besluit van de ondernemer niet ontvankelijk is bij de kantonrechter. Hierdoor wordt bereikt dat de ondernemer die een besluit neemt zonder dat de OR gebruik heeft willen maken van zijn rechten, achteraf alsnog geconfronteerd wordt met een juridische procedure en zijn besluit niet ten uitvoer kan brengen.

De kantonrechter kan in zijn uitspraak aan de ondernemer of de OR verplichtingen opleggen om iets te doen of iets te laten. Bij spoedeisende gevallen kan de OR of de ondernemer een beroep doen op de voorzieningenrechter om in kort geding een verbod tot uitvoering toegevoegd te krijgen. Indien de ondernemer een uitspraak van de kantonrechter niet nakomt dan pleegt hij een overtreding van de Wet economische delicten. Komt de OR een uitspraak van de kantonrechter niet na dan kan de rechter de OR ontbinden en hem verplichten om verkiezingen te organiseren voor een nieuwe OR. Doet de OR dit niet dan kan de rechter

de ondernemer machtigen om verkiezingen te organiseren ten behoeve van een nieuwe OR.

5.9.2. De bijzondere geschillenregeling

Voor geschillen met betrekking tot de toepassing van het advies- en het instemmingsrecht is voorzien in een bijzondere geschillenregeling.

Vervangende instemming

In het kader van het instemmingsrecht kan de ondernemer die geen instemming heeft gekregen van de OR om vervangende instemming vragen bij de kantonrechter. De regeling is van toepassing op de OR, COR, GOR en PVT. De procedure voor de vervangende instemming bij de kantonrechter is niet gewijzigd. De procedure houdt in dat de ondernemer die van de OR geen instemming krijgt voor een voorgenomen besluit zich tot de kantonrechter kan wenden om vervangende instemming te verkrijgen. De ondernemer kan dit niet alleen vragen indien hij geen instemming van de OR krijgt, maar ook in de gevallen dat de OR nalaat binnen een redelijke termijn een beslissing te nemen over het voorgenomen besluit van de ondernemer. De kantonrechter geeft alleen toestemming indien de beslissing van de OR om geen instemming te verlenen onredelijk is of indien het voorgenomen besluit van de ondernemer nodig is in verband met zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

Indien de ondernemer een besluit neemt zonder de instemming van de OR of de vervangende instemming van de rechter, dan kan de OR de kantonrechter om nietigverklaring van dat besluit verzoeken. De OR moet binnen een maand nadat het besluit is genomen de nietigheid van het besluit schriftelijk aan de ondernemer kenbaar maken. Indien de ondernemer de OR niet heeft geïnformeerd over zijn besluit, dan geldt dat de OR binnen een maand nadat hem is gebleken dat de ondernemer zijn besluit uitvoert de nietigheid kan inroepen. De OR kan de kantonrechter vragen om de ondernemer te verplichten dat hij zich onthoudt van de uitvoering van zijn nietig besluit. De ondernemer kan de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de OR ten onrechte een beroep op de nietigheid heeft gedaan.

Beroepsrecht

Het beroepsrecht van de OR heeft betrekking op besluiten van de ondernemer genoemd in het kader van het adviesrecht. De procedure is niet gewijzigd. De ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam is de competente rechter. Het beroepsrecht is van toepassing op de OR, de COR en GOR.

Het beroep kan worden ingesteld door een verzoekschrift bij het gerechtshof in te dienen. Het beroep moet ingesteld worden binnen een maand nadat de ondernemer de OR van zijn besluit in kennis heeft gesteld. Heeft de ondernemer de OR niet geïnformeerd over zijn besluit dan kan de OR binnen een maand nadat hem is gebleken dat de ondernemer een besluit heeft genomen of uitgevoerd in beroep gaan. De OR kan in beroep gaan op grond dat het gegeven dat de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot zijn besluit had kunnen komen. De onredelijkheidstoets heeft zowel betrekking op de inhoud van het besluit als op de gevolgde procedure. Dit laatste is het geval indien de ondernemer geen advies heeft gevraagd aan de OR terwijl hij daartoe wel verplicht was, of hij niet heeft gemotiveerd waarom hij van het advies van de OR is afgeweken. Het gerechtshof zal bij gegrondverklaren van het beroep ook een verklaring afgeven dat de ondernemer bij de afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit had kunnen komen. Wil de OR dat er maatregelen getroffen worden die er toe leiden dat het besluit niet uitgevoerd wordt, dan moet

hij in zijn verzoekschrift vragen om maatregelen daartoe te treffen. Deze maatregelen betreffen het opleggen van een verplichting aan de ondernemer om het besluit in te trekken of het opleggen van een verbod aan de ondernemer om handelingen te verrichten ter uitvoering van het besluit. Deze mogelijkheden voor de OR om een genomen besluit te laten intrekken of niet te laten uitvoeren versterken de algemene gedachte achter dit beroepsrecht. Er wordt groot belang gehecht aan een zorgvuldige besluitvorming en een zichtbare en gemotiveerde afweging van belangen die bij het besluit een rol spelen. De OR in zijn rol als adviseur en de ondernemer in zijn rol als beslisser dienen elkaar over en weer ernstig te nemen en daarvan ook blijk te geven zowel in de kwaliteit van het advies als in de afweging bij de beslissing.

Bij het beroepsrecht bij de ondernemingskamer van het gerechtshof staat de mogelijkheid open te verzoeken om een voorlopige voorziening. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de wens in spoedeisende gevallen onmiddellijk een besluit niet te laten uitvoeren. Het spreekt vanzelf dat dit instrument met de nodige voorzichtigheid moet worden gehanteerd vanwege de gevolgen die verbonden kunnen zijn aan achteraf gezien ten onrechte opgelegde voorlopige voorzieningen.

5.10. Taken Sociaal-Economische Raad

Met dit wetsvoorstel beoogt de regering mede de kwaliteit van de medezeggenschap te bevorderen door meer maatwerk mogelijk te maken, door de betrokkenheid met de OR'en te stimuleren en door de regelgeving toegankelijker te maken.

In het kader van het project «Kwaliteit Ondernemingsraden»¹ heeft het kabinet in samenwerking met de sociale partners, de SER, het GBIO en de scholingsinstituten op dit terrein bestudeerd welke instrumenten hiernaast kunnen worden ingezet om de kwaliteit van de medezeggenschap te verbeteren. Een van de uitkomsten hiervan was dat de medezeggenschap gebaat zou zijn bij een landelijk orgaan dat de kwaliteit van de medezeggenschap bewaakt en zonodig de regie voert in het bevorderen ervan. De regering is van oordeel dat de verantwoordelijkheid hiervoor primair bij de sociale partners behoort te rusten. Zij zijn immers aangewezen de medezeggenschap binnen ondernemingen tot stand te brengen en vorm te geven.

Tot nog toe waren de paritair samengestelde bedrijfscommissies, zij het slechts deels of impliciet, met deze taak belast. De dwingende bedrijfstakingwijze structuur en de positie van de bedrijfscommissies bieden hiervoor, zoals uiteengezet in hoofdstuk 4, naar het inzicht van de regering niet de juiste ondergrond. De regering is van mening dat de SER hiervoor het beste is toegerust. Het is immers een door de sociale partners gedragen gezaghebbend landelijk orgaan en heeft reeds diverse taken in de uitvoering van de medezeggenschap. Zo is de SER verantwoordelijk voor de heffing van scholingsgelden, houdt hij toezicht op het GBIO en verleent hij ondernemingen ontheffingen van de toepassing van de WOR. Voorts heeft de SER ondersteunende taken op zich genomen, zoals de uitgave van het Voorbeeldreglement ondernemingsraden en de Leidraad Personeelsvertegenwoordiging.

Hiermee heeft de SER op onderdelen reeds de functie van een vanzelfsprekend aanspreekpunt voor onderwerpen op het terrein van de medezeggenschap. De regering stelt voor deze informele rol te formaliseren en de SER voortaan expliciet te belasten met het bevorderen van de goede toepassing van de wet en de kwaliteit van de medezeggenschap. Een dergelijke taak sluit naar het oordeel van de regering goed aan bij de algemene taak die de SER op grond van de Wet op de bedrijfsorganisatie reeds heeft, namelijk de bevordering van de werkzaamheid van het bedrijfsleven alsmede de belangenbehartiging van het bedrijfsleven en de daartoe behorende personen.

¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Kwaliteitsbevordering medezeggenschap – Gezamenlijke aanpak gewenst. SZW werkdocument no. 303, december 2003.

De regering acht het, in tegenstelling tot de huidige wetgeving, ongewenst voor de uitvoering daarvan een bepaalde structuur voor te schrijven. De SER verkeert in een positie zelfstandig te kunnen beoordelen op welke wijze en met welke structuur het beste uitwerking aan deze taakopdracht kan worden gegeven. In het wetsvoorstel wordt de SER de bevoegdheid gegeven commissies in te stellen voor door hem te bepalen doeleinden. Zo zou de SER, indien dat naar zijn inzicht de kwaliteit van de medezeggenschap en de goede toepassing van de wet bevordert, voor bepaalde onderwerpen of voor bepaalde soorten ondernemingen tijdelijk of voor een langere periode commissies kunnen instellen aan wie de uitvoering van een bepaalde taak wordt opgedragen. In dit wetsvoorstel wordt het aan de SER overgelaten de taak en samenstelling van de commissie vast te stellen alsmede de wijze van benoeming van de leden en de – eventuele – bekostiging daarvan.

Voorts wordt de SER opgedragen te voorzien in een of meer bemiddelingsinstanties voor geschillen die voortvloeien uit deze wet. De SER kan een dergelijke voorziening naar eigen inzicht inrichten. Deze voorziening moet het partijen vergemakkelijken langs een buitengerechtelijke weg geschillen op te lossen, dit conform het streven van de minister van Justitie¹. Hiermee wordt voorkomen dat geschillen escaleren of onnodig juridiseren.

Het voorleggen van geschillen langs buitengerechtelijke weg is afhankelijk van de aard van de problematiek en de bereidheid van partijen. Een bemiddelingsinstantie gedragen door de SER biedt naar het oordeel van de regering partijen een laagdrempelige gezaghebbende voorziening die op het vertrouwen van de partijen kan rekenen.

6. Bedrijfseffecten, administratieve lasten en belasting rechterlijke macht

6.1. Administratieve lasten

In 2003 zijn de administratieve lasten die gepaard gaan met de WOR door het EIM becijferd op € 6,8 miljoen (in prijzen 2002). De hoogte van de administratieve lasten van deze wet zijn daarmee relatief gering. Het merendeel van de administratieve lasten wordt veroorzaakt door de administratieve handelingen die gepaard gaan met het overleg tussen ondernemer en OR onder meer in het kader van de periodieke overlegvergadering, het advies- en het instemmingsrecht.

De meting van het EIM over 2002 dient als uitgangspunt voor de berekening van het effect van dit wetsvoorstel op de administratieve lasten van de WOR. Uit de berekening blijkt dat het onderhavige wetsvoorstel de administratieve lasten van de WOR met € 650 000 (in prijzen 2002) reduceert, dat is een reductie van bijna 10 procent van het huidige niveau van de administratieve lasten.

Deze daling wordt met name veroorzaakt door de reductie van diverse informatieverplichtingen van de ondernemer aan de OR van twee maal tot eenmaal per jaar. Dit geldt onder meer voor de verplichting twee maal per jaar de algemene gang van zaken te bespreken met OR, PVT of personeelsvergadering en daartoe gegevens te verstrekken. Voorts dalen de administratieve lasten door het vervallen van de bedrijfscommissies en de aan hen opgedragen administratieve taken. Zo is het niet langer nodig (gewijzigde) reglementen en jaarverslagen te sturen naar hen of enig andere instantie. Het wetsvoorstel biedt ook wijzigingen die leiden tot een toename van administratieve lasten. Deze wijzigingen betreffen de toegenomen mogelijkheden zaken bij ondernemingsovereenkomst te regelen. Het opstellen van een ondernemingsovereenkomst gaat gepaard met enkele administratieve handelingen. Deze toename van de administratieve lasten is zeer gering en valt vrijwel in het niet bij de reductie van de administratieve lasten als gevolg van de hierboven vermelde wijzigingen.

¹ Zie Kamerstukken II 2003/04, 29 528 nr. 1 (mediation en het rechtstelsel).

Het Adviescollege toetsing administratieve lasten (ACTAL) heeft bij brief van 13 mei 2004 positief geadviseerd over de WMW. Het college stelt vast dat de WMW met zo min mogelijk administratieve lasten voor het bedrijfsleven is vorm gegeven.

6.2. Bedrijfseffecten

a. Buitenland

Vrijwel alle lidstaten van de Europese Unie beschikken over een juridisch kader voor medezeggenschap op wettelijke of CAO-basis dat voorziet in medezeggenschap op verschillende niveaus (vestiging, onderneming, concern). De landen verschillen evenwel sterk in de institutionele vormgeving ervan. Met name de positie van de vakbeweging in de medezeggenschap verschilt per lidstaat sterk¹.

Bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel is uitvoerig gekeken naar de stelsels van medezeggenschap van de landen Duitsland, België en Frankrijk. Deze landen kennen een met Nederland overeenkomende wettelijke structuur van medezeggenschap. In de medezeggenschapspraktijk bestaan er echter grote verschillen. Deze verschillen komen voort uit historisch-culturele verschillen in systemen van arbeidsverhoudingen². Zo is door de hoge organisatiegraad in België de ondernemingsraad de facto een ontmoetingspunt tussen vakbonden en ondernemer, terwijl in Nederland de OR zich meer onafhankelijk van de vakbonden heeft ontwikkeld. In Frankrijk is de OR veel meer een plaats van conflicten, hetgeen mede samenhangt met het minder sterk ontwikkeld zijn van bedrijfstakgewijze overlegvormen tussen werkgevers en werknemers.

In algemene zin kan worden gezegd dat het Duitse systeem – qua structuur en cultuur – het meeste lijkt op het Nederlandse, ofschoon er ook ten opzichte van het Duitse systeem aanmerkelijke verschillen bestaan. Het voorstel om bij CAO af te kunnen wijken van de voorgeschreven structuur en het voorstel voor nationale OR-verkiezingen zijn mede geïnspireerd op het Duitse systeem.

b. Bedrijfseffecten

De regering beoogt met dit wetsvoorstel impulsen te geven aan de effectiviteit van de medezeggenschap in Nederland. Algemeen erkend wordt dat effectieve medezeggenschap van belang is voor het goed functioneren van ondernemingen in al haar doelstellingen. Het draagt bij aan de kwaliteit van de besluitvorming, de betrokkenheid en het vertrouwen van werknemers. Het vereenvoudigt de implementatie van nieuwe technologieën en het is gunstig voor de interne arbeidsverhoudingen³. Dit zijn evenwel lastig te kwantificeren baten.

Hier tegenover staan de eenvoudiger te kwantificeren kosten. De belangrijkste kosten die gepaard gaan met medezeggenschap betreffen de loon-doorbetaling tijdens het medezeggenschapswerk en de scholingskosten. De overige kosten, zoals die van de materiële voorzieningen (die veelal onderdeel uitmaken van de normale bedrijfsvoering), zijn vergeleken hierbij zeer beperkt. Voorts wijst de economische theorie nog op de mogelijke transactiekosten die met medezeggenschap gepaard gaan alsmede op de kosten van de verlenging van de besluitvorming waardoor de slagvaardigheid van de onderneming mogelijk vermindert.

Internationale econometrische studies naar de effecten van medezeggenschap op de economische prestaties van ondernemingen zijn ambigu. Tegenover studies die zwakke positieve effecten geven staan studies die zwakke negatieve effecten tonen⁴. Het probleem met dergelijk econometrisch onderzoek is de multicausaliteit: het effect van medezeggenschap op de economische prestaties van ondernemingen laat zich moeilijk isoleren van andere mogelijk beïnvloedende omstandigheden. Het uiteindelijke bedrijfsresultaat wordt door tal van factoren beïnvloed. De aanwe-

¹ Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap. Nr. 98/0315 (SYN). Zie met name bijlage: Commissiedocument COM (98) 612 def.

² Ruysseveldt, Joris van, en Jelle Visser (red.) *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*. SAGE 1995.

³ Ewald Engelen *Economisch burgerschap in de onderneming*. Thela Thesis 2000.

⁴ Zie voor verwijzingen: Alexander Dilger *Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung*. Rainer Hampp Verlag 2002 pp. 159–162; Ewald Engelen *Economisch burgerschap Thelia Thesis 2000* pp. 127–129.

zigheid van medezeggenschap speelt hierbij in de regel geen overheersende rol.

De kosten van de medezeggenschap in Nederland zijn in 1995 geraamd op 0,2 procent van de loonsom¹. Er is geen reden te veronderstellen dat dit sindsdien significant gewijzigd is. De kosten die met de WOR gepaard gaan zijn met wetsvoorstel van 1998 per saldo niet of nauwelijks gewijzigd: tegenover het kostenbesparende ophogen van de instellingsgrens van 35 naar 50 werknemers, stond de introductie van de mogelijkheid vrijwillig of op verzoek van een meerderheid van het personeel een PVT in te stellen met beperkte faciliteiten. Voorts zijn er geen wijzigingen geweest met substantiële gevolgen voor kosten en/of baten van medezeggenschap.

Dit wetsvoorstel brengt geen hogere kosten met zich mee. De faciliteiten van de OR, de grootste kostenpost, worden bij dit wetsvoorstel niet substantieel gewijzigd: de loondoorbetalingsverplichting is ten opzichte van de WOR onveranderd, de rechten op scholing en vorming van OR- en PVT-leden zijn gelijk gebleven en het aantal uur dat in werktijd aan OR-werk besteed mag worden eveneens. De rechten op scholing en vorming voor leden van OR-commissies zijn wel gewijzigd. De nieuwe regeling leidt evenwel in beginsel niet tot extra kosten.

De regering verwacht dat door gebruik van de ruimere mogelijkheden voor maatwerk de kosten voor medezeggenschap kunnen dalen. Hierdoor wordt het immers mogelijk om voorzieningen te treffen en faciliteiten overeen te komen die aansluiten bij de behoefte van de partijen, de omstandigheden in de onderneming en de financiële draagkracht van de ondernemer. In de jaren volgend op de introductie zal er naar verwachting een grotere behoefte aan scholing bestaan, zowel bij de OR als bij de ondernemer. Door de herziene opzet zullen partijen behoefte aan extra training hebben in het gebruik van de wet. Deze kosten vallen voor wat betreft de leden van de OR of de PVT binnen het bereik van de scholingsfaciliteiten die ten opzichte van de WOR ongewijzigd zijn.

De regering komt tot de slotsom dat het wetsvoorstel in zijn algemeenheid geringere kosten met zich mee kan brengen voor de ondernemer dan de WOR. Dit laat zich evenwel niet kwantificeren, net zomin als het uiteindelijke effect van medezeggenschap op de economische prestaties.

6.3. Gevolgen voor de rechterlijke macht

Het wetsvoorstel heeft naar het inzicht van de regering geen verzwarende werklust van de rechterlijke macht tot gevolg. Het voorziet in een vereenvoudiging van de bestaande procedurevoorschriften.

In de eerste plaats is de geschillenregeling vereenvoudigd doordat in het wetsvoorstel niet meer precies aangegeven wordt in welke gevallen wie precies welke procedure kan starten. Daarvoor in de plaats is gekozen voor de systematiek dat belanghebbenden een procedure kunnen starten die betrekking heeft op de naleving van deze wet.

Deze gekozen vereenvoudiging brengt geen inhoudelijke wijziging met zich mee in de algemene geschillenregeling en de bijzondere geschillenregeling die in de WOR is opgenomen. De wijzigingen hebben naar het inzicht van de regering dan ook geen verzwarende werklust van de rechterlijke macht tot gevolg.

In de tweede plaats is de geschillenregeling vereenvoudigd doordat de verplichte bemiddeling en advisering door bedrijfscommissies is vervallen. De regering verwacht niet dat door het vervallen van de verplichte bemiddeling en advisering van bedrijfscommissies de rechterlijke macht noemenswaardig extra belast gaat worden.

¹ Kamerstukken II, 1995/96, 24 615, nr. 3, p. 35.

De gezamenlijke – 24 – bedrijfscommissies behandelen gemiddeld ongeveer honderd zaken per jaar, zo blijkt uit een analyse van hun jaarverslagen en onderzoek uit 1997¹. In 2002 waren er twaalf bedrijfscommissies die minder dan vijf zaken voorgelegd hebben gekregen. Alleen de bedrijfscommissie voor de overheid kreeg meer dan tien zaken voorgelegd. Gemiddeld komen voor zover bekend van de 100 zaken uiteindelijk ongeveer 15 bij de kantonrechter terecht.

Het aantal geschillen dat de kantonrechter op basis van de WOR wordt voorgelegd, is hiermee ver onder het aantal gebleven dat de wetgever in het verleden geraamd heeft, namelijk jaarlijks 100 tot 120 kantongerechtedprocedures².

Naar het oordeel van de regering rechtvaardigt het aantal zaken waarbij de bedrijfscommissies een rol spelen niet de instandhouding van de wettelijk verplichte structuur van bedrijfscommissies met de daaraan verbonden regelgeving.

De verplichte bemiddeling door de bedrijfscommissies wordt door partijen geregeld ervaren als een hinderlijke drempel die de procedure van de geschillenbeslechting onnodig verlengt. Zo vormt de verplichte bemiddeling voor geschillen waarbij de gemoederen hoogoplopen en beide partijen een advocaat ingeschakeld hebben, vrijwel altijd niet meer dan een tijdrovende drempel, voordat de zaak bij de kantonrechter aanhangig gemaakt kan worden. Door de verplichte procedure bij de bedrijfscommissies gecombineerd met de verzoekschriftprocedure van de kantonrechter kan het zo'n vier tot zeven maanden duren voor er een bindende uitspraak van de kantonrechter is.

Hoe de zaken die niet bij de kantonrechter terecht komen opgelost worden, is onbekend. In veel gevallen is de bemiddeling van de bedrijfscommissies in ieder geval niet succesvol en wordt slechts advies uitgebracht over de oplossing van het geschil. De adviezen hebben vanwege de paritaire samenstelling van bedrijfscommissies regelmatig een sterk compromis karakter, waardoor ze juridische overtuigingskracht ontberen. Het komt ook geregeld voor dat de adviezen verdeeld zijn³. Desalniettemin wordt voor deze geschillen niet de gang naar de kantonrechter ondernomen, maar klaarblijkelijk op een andere wijze tot een oplossing gebracht.

De regering acht het dan ook niet aannemelijk dat door het vervallen van de verplichte bemiddeling de zaken die aan de bedrijfscommissies voorgelegd worden in de toekomst veelvuldig bij de kantonrechter terecht komen⁴. Partijen zullen in de regel meer gebaat zijn bij vrijwillige bemiddeling dan bij een kantongerechtedprocedure. Een kantongerechtedprocedure kost immers tijd en geld – de ondernemer draagt zowel zijn eigen kosten als die van de OR – en draagt bovendien het risico van escalatie in zich, hetgeen nadelig voor de onderlinge verhoudingen kan zijn. Daarnaast, zo blijkt uit de behandeling van zaken bij de ondernemingskamer inzake het adviesrecht, zet de druk van een procedure van een procedure bij de rechtbank partijen vaak alsnog aan om een en ander te schikken.

Ter bevordering van het oplossen van geschillen langs buitengerechtedelijke weg, heeft de SER de opdracht gekregen een voorziening voor bemiddeling te treffen.

¹ J.C.M. van Horne In het voorportaal van de rechter. SDU uitgevers 1997.

² Kamerstukken II ,1987/88, 20 583, nr. 3, p. 10.

³ A.F.M. Brenninkmeijer en L.C.J. Sprengers Arbeidsconflicten bij de overheid. SDU uitgevers 2003.

⁴ Deze inschatting is mede gebaseerd op de spaarzame literatuur op dit punt (J.C.M. van Horne 1997 en A.F.M. Brenninkmeijer en L.C.J. Sprengers 2003), analyses van jaarverslagen van bedrijfscommissies en diverse gesprekken. De regering beschikt niet over gegevens of indicaties die het tegendeel zouden moeten uitwijzen.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel 1:1

In artikel 1:1 worden de begrippen «onderneming» en «ondernemer» omschreven. De definities van deze begrippen komen overeen met die in artikel 1, eerste lid, onderdelen b en c, WOR.

In de aanhef van artikel 1:1 wordt expliciet de mogelijkheid opengelaten om, voor zover dit noodzakelijk is, elders in de wet andere omschrijvingen te hanteren. Dit is bijvoorbeeld gebeurd bij het begrip «onderneming» in artikel 3:11 waar het gaat om de instelling van een GOR.

Voor het in onderdeel a gebezigde begrip «onderneming» zijn drie elementen van belang: organisatorisch verband, zelfstandige eenheid en arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling. Van een *organisatorisch verband* is sprake wanneer mensen samenwerken binnen een structuur en die structuur in leiding voorziet. Als verschillende zelfstandigen voor eigen rekening in een pand werken, is hun werk gescheiden en is geen sprake van een organisatorisch verband, ook niet als zij dit pand gezamenlijk in eigendom hebben of een van hen als huurder optreedt en allen naar rato aan de huurprijs een bijdrage leveren. Indien daarentegen werknemers op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten verspreid over verschillende locaties en niet in de onderneming van de ondernemer, is geen sprake van organisatorisch verband.

Voorts moet het organisatorisch verband *als een zelfstandige eenheid* naar buiten optreden. Daarbij is niet van belang of het optreden rechtens zelfstandig is. Ook het feit dat het organisatorisch verband deel uitmaakt van een groter juridisch geheel doet niet af aan het optreden als een zelfstandige eenheid. Een filiaal van een grootwinkelbedrijf, kruideniersbedrijf of gemeentehuis en een bijkantoor van een bankinstelling zijn organisatorische verbanden die als zelfstandige eenheid optreden. Van zelfstandig optreden naar buiten is in de eerste plaats sprake wanneer dat onder eigen naam gebeurt. Als dat niet het geval is, maar er toch zelfstandig met derden wordt gecontracteerd en goederen en diensten aan het publiek worden aangeboden, is sprake van zelfstandig naar buiten optreden.¹ In dat kader is een NS-station niet als onderneming in de zin van de wet te beschouwen.²

De arbeid in het samenwerkingsverband moet op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling worden verricht. Deze begrippen spreken verder voor zich. Het betekent wel dat het begrip onderneming zowel betrekking heeft op de private als op de overheidssector.

In onderdeel b is het begrip ondernemer omschreven. Dit begrip is van belang vanwege het feit dat de ondernemer degene is die een medezeggenschapsorgaan instelt of de personeelsvergadering bijeen moet roepen. Er wordt in deze omschrijving geen onderscheid gemaakt tussen publiekrechtelijke en niet-publiekrechtelijke rechtspersonen. Door het gebruiken van het neutrale begrip rechtspersoon wordt aangegeven dat die instelling of bijeenroeping niet alleen geldt voor de private sector maar ook voor de overheidssector.

Ondernemer is degene die een onderneming in stand houdt. Er kan in de praktijk twijfel rijzen over wie de ondernemer is die een onderneming in stand houdt. Dan rijst de vraag of dit degene is die eigenaar is van de productiemiddelen of degene die als werkgever optreedt voor de in de onderneming werkzame personen. Vaak zijn beide in een (rechts)persoon vertegenwoordigd. Maar dat hoeft niet altijd zo te zijn. In dat geval zal het

¹ Zie HR 21 oktober 1988, NJ 1989 697.

² Zie Ktg. Utrecht 10 oktober 1984, NJ 1985 558.

zwaartepunt liggen bij degene die als werkgever fungeert¹. Hij is degene die de onderneming drijft met de middelen die hem worden verschafft. Bovendien is hij ook degene die een voorgenomen ter advisering of instemming aan een medezeggenschapsorgaan voorlegt. Voor de overheidssector geldt dat het orgaan waarvoor de werkzaamheden worden verricht als ondernemer fungeert en niet het bevoegde lichaam van dat orgaan dat de bevoegdheden van de werkgever namens hem uitoefent. Een bestuurlijk college dat een onderneming bestuurt, houdt die onderneming niet in stand en is om die reden dus geen ondernemer in de zin van deze wet. Een dergelijke college is ook uitgesloten van het bestuurdersbegrip (zie artikel 1:2).

Beide begrippen zijn, net als bij haar voorgangster, essentieel waar het gaat om het toepassingsbereik van deze wet.

Artikel 1:2

In het eerste lid van artikel 1:2 wordt het begrip «bestuurder» omschreven. De definitie is ontleend aan die in artikel 1, eerste lid, onderdeel e, WOR.

In het thans geldende artikel 46d WOR wordt geregeld welke personen in ondernemingen waarin uitsluitend of nagenoeg uitsluitend op grond van publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht, niet als bestuurder worden aangemerkt. Deze regeling wordt nu in artikel 1:2, tweede lid, opgenomen als afwijking van het eerste lid van dit artikel.

Is de ondernemer een natuurlijk of een rechtspersoon, een bestuurder is altijd een natuurlijk persoon. Bij het begrip bestuurder in het eerste lid van artikel 1:2 gaat het erom dat hij zelf ook werkzaam moet zijn in de onderneming; hij is degene die binnen de onderneming is belast met de dagelijkse leiding van de arbeid en hij is degene die daarbij de hoogste zeggenschap uitoefent. Dit moet worden gezien in samenhang met artikel 1:5, waarin is bepaald dat een bestuurder niet behoort tot de in de onderneming werkzame personen. De bestuurder heeft hierdoor geen actief en passief kiesrecht. Hierdoor wordt voorkomen dat hij kan worden gekozen in bijvoorbeeld de OR en kunnen zich in de praktijk geen problemen voordoen.

Omdat de bestuurder in beginsel in de onderneming werkzaam moet zijn, wordt de betekenis van het begrip bestuurder dan ook voor een belangrijk deel bepaald door het begrip onderneming.² Er blijft overigens altijd wel een zekere spanning bestaan tussen de beide in de omschrijving gehanteerde elementen «de hoogste zeggenschap» en «leiding van de arbeid». Maar juist door deze beide elementen is het mogelijk om in de praktijk aan te sluiten bij de feitelijke zeggenschapsverhoudingen binnen een onderneming. Heeft de bestuurder de leiding van de arbeid aan bijvoorbeeld een bedrijfsleider overgelaten dan is deze laatstgenoemde bestuurder in de zin van deze wet.

Als het gaat om een onderneming waar op basis van een publiekrechtelijk aanstelling werkzaamheden worden verricht, een overheidsinstelling dus, dan is de hoogste bevoegde ambtenaar de bestuurder.

De terminologie «alleen dan wel tezamen met anderen» betekent dat er meer dan een bestuurder kan zijn en dat deze bestuurders het bestuur van de onderneming kunnen vormen.

In het tweede lid van artikel 1:2 is uitdrukkelijk aangegeven wie niet onder het bestuurdersbegrip van het eerste lid van dit artikel valt. Een voorbeeld daarvan zijn de politieke ambtsdragers; zij zijn geen bestuurder in de zin van de wet. Dat betekent dat daardoor in de onderhavige ondernemingen,

¹ Zie P.F. van der Heijden, Rood's Wet op de ondernemingsraden, Deventer 2004, p. 31.

² Zie ook: L.C.J. Sprengers, De Wet op de ondernemingsraden bij de overheid, Deventer 1998, p. 199–202; P.F. van der Heijden 2004, p. 32.

de ministeries, een andere als bestuurder moet worden aangemerkt; namelijk de hoogste ambtelijke leiding in dit geval dus de secretaris-generaal. Heeft een ministerie bijvoorbeeld meer dan één OR, dan kunnen directeuren-generaal of directeuren als bestuurder worden aangemerkt.

Zie ook de toelichting bij artikel 2:1, onderdelen a tot en met c.

Artikel 1:3

In artikel 1:3 wordt een omschrijving gegeven van het begrip «in de onderneming werkzame personen». Deze omschrijving komt overeen met het thans geldende artikel 1, tweede lid, WOR.

Het begrip kent in het eerste lid van artikel 1:3 een juridisch en een feitelijk criterium. Op grond van het eerste criterium gaat het om werknemers van de ondernemer die krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling werkzaam zijn. Uit het tweede criterium vloeit voort dat de werknemer in de onderneming van die ondernemer werkzaam moet zijn.

Het tweede lid van artikel 1:3 heeft betrekking op de situatie dat een werknemer in meer dan een onderneming van dezelfde ondernemer werkzaam is. Te denken valt aan de situatie dat een werknemer een paar dagen in de week bij de ene onderneming werkzaam is en voor de rest bij een andere onderneming van dezelfde ondernemer. In dat geval is de werknemer werkzaam in de onderneming van waaruit de werkzaamheden worden geleid.

Artikel 1:4

Er is een aantal categorieën van werknemers die niet aan beide criteria van artikel 1:3 voldoen en om die reden zonder voorziening noch in de onderneming waarmee zij een juridische band hebben noch in de onderneming waarin zij feitelijk werkzaam zijn, medezeggenschapsrechten zouden hebben.

Artikel 1:4, eerste lid, stelt een tweetal categorieën van personen gelijk met «in de onderneming werkzame personen», en kiest daarbij voor het juridisch criterium.

Op grond van artikel 1:4, eerste lid, onderdeel a, worden uitzendkrachten beschouwd als in de uitzendonderneming werkzame personen mits zij ten minste zes maanden werkzaam zijn bij de inlener. De termijn van zes maanden wijkt af van die in artikel 1, derde lid, onderdeel a, WOR. Deze afwijking is toegelicht in paragraaf 5.1 onderdeel b, van deze memorie. Degenen die in een onderneming van een andere ondernemer dan de werkgever werkzaam zijn, en dus niet voldoen aan het in artikel 1:3 neergelegde feitelijk criterium, worden op grond van onderdeel b van het eerste lid van artikel 1:4 gelijkgesteld met de in de onderneming van de werkgever werkzame personen. Ook zij hebben derhalve medezeggenschapsrechten in de onderneming van de ondernemer met wie zij een juridische relatie hebben. Zie ook de toelichting in paragraaf 5.1, onderdeel b, van deze memorie.

Op grond van artikel 1:4, tweede lid, kunnen een of meer groepen van personen die niet voldoen aan het juridisch criterium door de ondernemer en de OR als in de onderneming werkzame personen worden aangemerkt indien dat bevorderlijk is voor een goede toepassing van de wet in de onderneming. Voorbeelden hiervan zijn uitzendkrachten die nog geen zes maanden in de onderneming werkzaam zijn, freelancemedewerkers en vrijwilliger.

Ook op grond van artikel 1:4, tweede lid, kunnen een of meer groepen van personen die niet voldoen aan het juridische criterium, maar door de ondernemer en de OR zijn aangemerkt als in de onderneming werkzame personen, door de ondernemer en de OR niet langer als zodanig worden aangemerkt indien dat bevorderlijk is voor een goede toepassing van de wet in de onderneming. Deze in artikel 1:4, tweede lid, neergelegde bevoegdheden zijn geregeld in artikel 6, vierde lid, WOR.

Artikel 1:5

Artikel 1:5 komt overeen met artikel 1, vierde lid, WOR.

Als de bestuurder en de ondernemer in één persoon vereenzelvigd zouden zijn, dan is artikel 1:5 overbodig. De bestuurder is in dat geval noch op basis van een arbeidsovereenkomst noch op basis van een publiekrechtelijke aanstelling werkzaam. Als de bestuurder echter niet de ondernemer zelf is, maar in zijn dienst is, dan zou hij onder de reikwijdte van het in artikel 1:3 opgenomen begrip in de onderneming werkzame personen vallen. De bestuurder vertegenwoordigt echter de ondernemer jegens de in de onderneming werkzame personen (zie bijvoorbeeld artikel 6:12 derde lid). Dat de bestuurder een bijzondere positie heeft, blijkt bijvoorbeeld ook uit artikel 6:22 dat gaat over het adviesrecht over de benoeming en het ontslag van de bestuurder. De consequenties van het niet onder het begrip in de onderneming werkzame personen vallen van de bestuurder zijn duidelijk. Hij heeft geen actief of passief kiesrecht en telt niet mee bij het aantal werknemers aan de hand waarvan een medezeggenschapsorgaan moet worden ingesteld.

Artikelen 1:6 en 1:7

In deze artikelen wordt een aantal veel voorkomende begrippen omschreven.

De begrippen in artikel 1:6 zijn nieuw en spreken voor zich; zij behoeven om die reden geen nadere toelichting, zij het dat de over de personeelsvergadering in onderdeel e voor alle duidelijkheid wel moet worden opgemerkt, dat dit geen orgaan van de onderneming is maar een verzameling van in de onderneming werkzame personen, zoals uit de verwijzing naar artikel 3:18, eerste lid, blijkt.

De begrippen in artikel 1:7 zijn overeenkomstig de begrippen in artikel 1, eerste lid, onderdelen a en b, WOR. Het begrip werknemersvereniging in artikel 1:7, onderdeel c, is ontleend aan artikel 9, tweede lid, WOR

Artikel 2:1

In artikel 2:1 zijn de huidige artikelen 53a, 53b en 53c verenigd. De in artikel 2:1, onderdelen a tot en met c, genoemde functionarissen zijn als gevolg van een onafhankelijke staatsrechtelijke positie uitgezonderd van de toepassing van deze wet. Dat geldt overigens niet voor de het ondersteunend juridisch en administratief personeel die werkzaam zijn bij deze instellingen. Dat betekent dat het ambtelijk hoofd van het ondersteunend personeel – de algemeen secretaris – de bestuurder is in de zin van deze wet.

De wet is van toepassing op de rechterlijke ambtenaren die werkzaam zijn bij de kantonrechtspraak, de rechtbanken, de gerechtshoven, de administratieve gerechten en de beroepscolleges. Het gaat om zowel de zittende als de staande magistratuur¹. Om de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht en de rechtspraak te waarborgen is voor het beleid en de uitvoe-

¹ Zie Wet organisatie en bestuur gerechten, Stb. 2001 582.

ring van de rechterlijke taken een beperking aan gebracht op de bevoegdheid van de OR in artikel 6:10, tweede lid, onderdeel c.

De wet is op grond van artikel 2:1, onderdeel d, niet van toepassing op rechterlijke ambtenaren die werkzaam zijn bij de Hoge Raad.

In onderdeel e van artikel 2:1 is de toepasselijkheid van de wet uitgezonderd voor militair en burgerpersoneel van het Ministerie van Defensie en de daaronder ressorterende diensten, bedrijven en instellingen. Sinds augustus 1999 geldt voor deze sector een specifieke medezeggenschapsregeling¹ waarin is voorzien in de instelling van een gekozen medezeggenschapscommissie per diensteenheid met overigens beperkte adviesbevoegdheden. Wanneer er zich geschillen voordoen, wordt daaromtrent door het daartoe door de Minister van defensie ingesteld College voor geschillen advies uitgebracht. Uiteindelijke beslist de bevelhebber. Deze medezeggenschapsregeling blijft buiten toepassing als de krijgsmacht daadwerkelijk wordt ingezet.

Artikel 2:2

In artikel 2:2 is de gehele of gedeeltelijke uitsluiting van de toepasselijkheid van de wet geregeld. Het artikel heeft betrekking op de onderwijssector en de onderdelen b tot en met f komen overeen met artikel 53 WOR.

De onderwijssector valt op grond van artikel 35 Wet medezeggenschap onderwijs buiten het toepassingsgebied van de wet. In deze laatstgenoemde wet is ook voorzien in medezeggenschap van ouders en leerlingen.

De Wet medezeggenschap onderwijs is niet van toepassing op instelling waarop de Wet educatie en beroepsonderwijs van toepassing is. Dat betekent dat de Wet medezeggenschap werknemers in ondernemingen onverkort van toepassing is wat betreft de medezeggenschap van dat personeel. Het personeel van een openbare instelling heeft een publiekrechtelijk aanstelling. Dat zou betekenen dat de wet van toepassing zou zijn. Door onderdeel a van artikel 2:2 wordt voorkomen dat het openbaar onderwijs en de daaraan verbonden ondernemingsraden in een andere positie zou brengen dan het bijzonder onderwijs en de daaraan verbonden ondernemingsraden². Het eerste lid, onderdeel a, van artikel 2:2 bepaalt om die reden dat de wet niet van toepassing is op openbare instellingen als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Het eerste lid, onderdelen b tot en met f, van artikel 2:2 bepaalt dat instellingen voor hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek – universiteiten, hogescholen, openbare academische ziekenhuizen, de Open Universiteit, de Koninklijke Bibliotheek en de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen – en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijke Onderzoek niet onder het toepassingsbereik van deze wet worden gebracht. Als een van deze instellingen alsnog onder het bereik van deze wet moet worden gebracht dan is daarvoor een mogelijkheid geopend in het tweede lid van artikel 2:2³.

Artikel 2:2, tweede lid, maakt het mogelijk dat de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen bij algemene maatregel van bestuur de bedoelde instellingen toch onder het toepassingsgebied van deze wet worden gebracht. Een dergelijke algemene maatregel is op basis van de WOR al uitgevaardigd waardoor de wet op de bedoelde instellingen, met uitzondering van hogescholen, van toepassing is⁴.

Voor universiteiten geldt op grond van de Wet modernisering universitaire bestuursorganisatie⁵ dat het bestuur van een universiteit de keuze kan maken tussen gedeelde en ongedeelde medezeggenschap. Bij gedeelde

¹ Zie Besluit medezeggenschap defensie, Stb. 1999 361.

² Zie Kamerstukken II, 2003/04, 29 371 nr. 3 (memorie van toelichting) blz. 4 en blz. 15.

³ Zie ook Kamerstukken II 1993/94, 23 551 nr. 3 (memorie van toelichting) blz. 4.

⁴ Zie Stb. 1996 351.

⁵ Zie Stb. 1997 117.

medezeggenschap is op het personeel van de universiteit de Wet medezeggenschap werknemers in ondernemingen van toepassing en zal er voor de studenten een studentenraad moeten worden ingesteld. Bij ongedeelde medezeggenschap zijn personeel en studenten vertegenwoordigd in de universiteitsraad.

Artikelen 3:1 t/m 3:6

Artikel 3:1 is ontleend aan artikel 2, eerste lid, WOR.

Artikel 5a, eerste lid, WOR ligt ten grondslag aan de artikelen 3:2 en 3:5.

Het tweede lid van artikel 5a WOR is verwerkt in de artikelen 3:3 en 3:6.

Artikel 3:4 is overeenkomstig artikel 2, tweede lid, WOR.

Artikel 3:2 heeft betrekking op de instelling van de OR op grond van een CAO of arbeidsvoorwaardenregeling. De verplichting tot het instellen van een OR op grond van een CAO of een arbeidsvoorwaardenregeling is voldoende om de wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing te doen zijn. Het feit dat de ondernemer hiervan mededeling moet doen aan de SER staat daar los van. Die mededelingsverplichting houdt verband met artikel 8:1. Dit in tegenstelling tot de vrijwillige instelling van de OR door de ondernemer. In die situatie is in verband met de rechtszekerheid als eis om deze wet en de daarop besrurende bepalingen van toepassing te doen zijn, voorgeschreven dat van die vrijwillige instelling mededeling moet worden gedaan aan de SER.

Voor een toelichting op de artikelen 3:1 tot en met 3:5 zij verwezen naar paragraaf 5.3, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikelen 3:7 t/m 3:9

Aan artikel 3:7 liggen de artikelen 5, eerste, tweede en vierde lid, en artikel 46d, aanhef en onderdeel d, WOR ten grondslag. Een wijziging ten opzichte van de bestaande regeling is dat de ontheffingverlening alleen nog maar zal gebeuren door de Sociaal-Economische Raad en niet meer door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties als het gaat om de overheidssector. In artikel 3:8 is het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden ter uitvoering van richtlijn nr. 2002/14/EG opgenomen.¹ Artikel 3:9, eerste lid, is ontleend aan artikel 5, derde lid, eerste volzin, WOR.

Het tweede en derde lid van artikel 3:9 zijn nieuw. Daarin wordt expliciet aangegeven in welke gevallen een ontheffing kan worden ingetrokken overeenkomstig AR 129 en 130.

Voor een toelichting op de artikelen 3:7 tot en met 3:9 zij verwezen naar paragraaf 5.3, onderdeel b, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikelen 3:10 en 3:11

Artikel 3:10 is overeenkomstig artikel 4 WOR. Artikel 3:11 is ontleend aan artikel 3 WOR. Daarbij is de verwijzing naar het aantal werknemers dat in de ondernemingen werkzaam is geschrapt dat in artikel 3 WOR voorkomt.

Voor een toelichting op de artikelen 3:10 en 3:11 zij verwezen naar paragraaf 5.3, onderdeel c, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikelen 3:12 t/m 3:15

De artikelen 3:12 tot en met 3:14 zijn overeenkomstig artikel 33 WOR.

¹ Zie Kamerstukken II 2003/04, 29 364.

Voor een toelichting op de artikelen 3:12 tot en met 3:14 zij verwezen naar paragraaf 5.3, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 3:15 is nieuw. Voor een toelichting op dit artikel zij verwezen naar paragraaf 5.3, onderdeel e, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikelen 3:16 en 3:17

Artikel 3:16 heeft betrekking op de personeelsvertegenwoordiging waarvan in artikel 35c WOR sprake is. Artikel 3:17 daarentegen gaat over de personeelsvertegenwoordiging die in artikel 35d WOR is geregeld.

Voor een toelichting op de artikelen 3:16 en 3:17 zij verwezen naar paragraaf 5.3, onderdeel f, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 3:18

Artikel 3:18 is ontleend aan artikel 35b, eerste lid, WOR. Het zesde lid van artikel 35b WOR is vervallen.

Voor een toelichting op artikel 3:18 zij verwezen naar paragraaf 5.3, onderdeel g, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:1

Artikel 4:1 is overeenkomstig artikel 6, eerste en zesde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 4:1 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:2

Artikel 4:2 is ontleend aan de artikelen 35c, eerste lid, en 35d, eerste lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 4:2 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel e, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:3

Artikel 4:3 is ontleend aan artikel 6, eerste tot en met derde lid, WOR; daarbij is de termijn voor passief kiesrecht verlaagd van een jaar naar 6 maanden.

Voor een toelichting op artikel 4:3 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:4

Artikel 4:4 is deels ontleend aan artikelen 9, eerste en tweede lid, WOR. De regeling is echter sterk vereenvoudigd, ziet ook op landelijke verkiezingen en bevat een gewijzigde regeling voor de kandidaatstelling.

Voor een toelichting op artikel 4:4 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdelen a en b, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:5

Artikel 4:5 is ontleend aan artikelen 12, eerste en derde tot en met vijfde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 4:5 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:6

Artikel 4:6 is ontleend aan artikelen 9, derde lid, 10, 11, tweede lid, en 12, tweede lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 4:6 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:7

Artikel 4:7 is ontleend aan artikel 34, eerste lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 4:7 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:8

Artikel 4:8 is ontleend aan artikel 34, vijfde en zesde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 4:8 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:9

Artikel 4:9 komt overeen met artikel 34, tweede tot en met vierde lid, en zesde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 4:9 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 4:10

Artikel 4:10 is ontleend aan artikel 34, tweede en zevende lid, WOR.

Artikel 4:11

Artikel 4:11 is ontleend aan de artikelen 35c, eerste lid, en 35d, eerste lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 4:11 zij verwezen naar paragraaf 5.4, onderdeel e, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:1

Artikel 5:1 is ontleend aan artikel 7 WOR.

Voor een toelichting op artikel 5:1 zij verwezen naar paragraaf 5.5.1, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:2

Artikel 5:2 is ontleend aan artikel 8, eerste lid, WOR en gewijzigd in verband met het vervallen van de bedrijfscommissies.

Voor een toelichting op artikel 5:2 zij verwezen naar paragraaf 5.5.1, onderdeel b, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:3

Artikel 5:3 is ontleend aan artikel 14 WOR. De onderdelen f en i zijn in vergelijking met de bestaande regeling nieuw.

Voor een toelichting op artikel 5:3 zij verwezen naar paragraaf 5.5.1, onderdeel c, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:4

Artikel 5:4 is ontleend aan de artikel 15, eerste tot en met vierde lid, en 23c WOR. Nieuw ten opzichte van de regeling in artikel 15 WOR is dat de OR voor de instelling van commissies toestemming van de ondernemer nodig heeft. Daarnaast is de regeling sterk vereenvoudigd, daar geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen de verschillende soorten commissies die de OR kan instellen.

Voor een toelichting op artikel 5:4 zij verwezen naar paragraaf 5.5.1, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:5

Artikel 5:5 is ontleend aan artikel 34, zesde en zevende lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 5:4 zij verwezen naar paragraaf 5.5.1, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:6

Artikel 5:6 is ontleend aan artikel 35c, tweede en derde lid, en 35d, tweede lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 5:4 zij verwezen naar paragraaf 5.5.1, onderdeel e, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:7

Artikel 5:7 is ontleend aan artikel 17, eerste lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 5:7 zij verwezen naar paragraaf 5.5.2, onderdelen a en b, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:8

Aan de basis van artikel 5:8 liggen de artikelen 17, eerste en tweede lid, en 18, eerste lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 5:8 zij verwezen naar paragraaf 5.5.2, onderdeel c, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:9

Artikel 5:9 is ontleend aan artikel 18, tweede en derde lid, WOR en is ten opzichte van die artikelleden gewijzigd.

Voor een toelichting op artikel 5:9 zij verwezen naar paragraaf 5.5.2, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:10

Voor een toelichting op artikel 5:10 zij verwezen naar paragraaf 5.5.2, onderdeel c, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:11

Artikel 5:11 is ontleend aan artikel 16 WOR.

Voor een toelichting op artikel 5:13 zij verwezen naar paragraaf 5.5.2, onderdeel e, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:12

Artikel 5:12 komt overeen met artikel 22 WOR.

Voor een toelichting op artikel 5:14 zij verwezen naar paragraaf 5.5.2, onderdelen f en g, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:13

Dit artikel komt overeen met artikel 34, zesde en zevende lid, WOR.

Voor de faciliteiten die aan de leden van de GOR en COR zijn toebedeeld zij verwezen naar paragraaf 5.5.2, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 5:14

Artikel 5:14 komt overeen met de artikelen 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, WOR.

Voor de faciliteiten die aan de leden van de personeelsvertegenwoordiging zijn toebedeeld zij verwezen naar paragraaf 5.5.2, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:1

Artikel 6:1 is ontleend aan artikel 31, eerste lid, WOR.

Op grond van artikel 6:1 moet de ondernemer informatie verschaffen aan de OR en zijn commissies die zij voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig hebben. Deze informatie moet uitdrukkelijk aan de ondernemer worden gevraagd. Het staat de OR dus niet vrij om een persoon die in de onderneming werkzaam is en die de beschikking heeft over bepaalde informatie daarop aan te spreken. Dit is alleen anders als de ondernemer de betrokkene daarvoor uitdrukkelijk heeft aangewezen als informatiebron voor de OR.

De informatieverschaffing van de kant van de ondernemer is gekoppeld aan de taak van de OR. Daarbij is geen limitering aangebracht.¹ Dat brengt met zich dat daar waar de OR een uitbreiding van bevoegdheden is toegekend bijvoorbeeld op grond van de artikelen 6:30 en 6:31 tot een informatieplicht van de ondernemer kan leiden. Ook in andere wetten zoals de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet – worden aan de ondernemingsraden bevoegdheden toegekend, waarvoor informatie redelijkerwijs nodig kan zijn.

De term *redelijkerwijs* is opgenomen om de informatieplicht van de ondernemer te koppelen aan een objectiveringscriterium.² Het moet dan

¹ Zie M.J. van Vliet, Informatieverstreking aan de Ondernemingsraad, 's-Gravenhage 1980, blz. 24; P.F. van der Heijden 2004, blz. 386.

² Zie Kamerstukken II 1969/70, 10 335 nr 3. (memorie van toelichting) p. 24.

ook gaan om informatie waarvan in redelijkheid kan worden geacht dat deze voor de vervulling van de taak relevant is. Bij de terminologie «ter vervulling van zijn taak» gaat het dus niet om het «zich tijdig voorbereiden op die taak». De informatieplicht bevat in ieder geval niet: de niet door de ondernemer overgenomen voorstellen van een groepsdirectie, de correspondentie tussen de groepsdirectie en de raad van bestuur over die voorstellen en verslagen van de gesprekken tussen de ze organen daarover, tenzij de OR expliciet kan aangeven voor welke taakvervulling die gegevens relevant zijn.¹ Een algemeen beroep op zijn taak als OR is dus in ieder geval onvoldoende. Op de OR kan dus een motiveringsplicht komen te rusten.

Voor overheidsondernemingen geldt dat de ondernemer een verzoek om informatie van de kant van de OR over de vaststelling van de publiekrechtelijke taak behoort te honoreren. Het belang van de OR is gelegen in het feit dat aan de hand daarvan kan worden bepaald wat de invloed van die taak en de daarop gebaseerde besluiten is of zal zijn op de aan de OR toegekende bevoegdheden.²

Voor een toelichting op artikel 6:1 zij ook verwezen naar paragraaf 5.6.1, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:2

Artikel 6:2 is overeenkomstig aan artikel 31, tweede en derde lid, WOR.

Het artikel schrijft voor dat de ondernemer uit zichzelf informatie aan de OR verstrekt bij het aantreden van een OR. Door deze spontane informatieplicht³ van de ondernemer, die ook wel passief informatierecht van de OR wordt genoemd, krijgt de OR een goed beeld van de feitelijke zeggenschaps- en bevoegdheidsverdeling binnen de onderneming en de relatie met andere ondernemingen en/of instellingen. Het gaat hier om periodiek te verstrekken gegevens. Iedere nieuwe OR heeft recht op deze informatie.

In tegenstelling tot artikel 6:1 waarin de ondernemer de informatie tijdig moet verschaffen, legt artikel 6:2, tweede lid, de ondernemer de verplichting op om de informatie zo spoedig mogelijk te verschaffen.

De formulering van artikel 6:2 maakt dat het artikel niet geldt voor overheidsondernemingen. Deze hebben dus geen spontane informatieplicht over de geldende publiekrechtelijke taken.

Voor een toelichting op artikel 6:2 zij verwezen naar paragraaf 5.6.1, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:3

Artikel 6:3 is overeenkomstig artikel 31a, eerste tot en met zevende lid, WOR. In tegenstelling tot artikel 31a, eerste lid, WOR waarin is geregeld dat de financieel-economische informatie tweemaal per jaar aan de OR wordt verstrekt, is in artikel 6:3, eerste lid, voorgeschreven dat dit nog slechts eenmaal per jaar moet gebeuren. Een zelfde vereenvoudiging is doorgevoerd waar het gaat om de verwachtingen van de resultaten en werkzaamheden van de onderneming.

Op basis van artikel 31a, vijfde lid, WOR is het Besluit verstrekking financiële informatie aan ondernemingsraden 1985⁴ vastgesteld. Ook artikel 6:3, vijfde lid, verwijst naar een nadere regeling bij algemene maatregel van bestuur. Het ligt voor de hand dat een met het eerder genoemde

¹ Zie ook P.F. van der Heijden 2004, p. 387.

² Zie ook L.C.J. Sprengers 1998, p. 274.

³ Zie ook P.F. van der Heijden 2004, p. 389.

⁴ Zie Stb. 1985 151.

besluit vergelijkbare regeling zal worden uitgevaardigd dan wel via de Uitvoeringswet een regeling worden getroffen waardoor dit eerder genoemde besluit onverkort van toepassing zal blijven.

Voor een toelichting op artikel 6:3 zij verwezen naar paragraaf 5.6.1, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:4

Artikel 6:4 is overeenkomstig aan artikel 31a, achtste lid, WOR.

Op grond van de in artikel 6:4 genoemde Wet milieubeheer zijn ongeveer 300 ondernemingen in de procesindustrie verplicht tot het jaarlijks opstellen van een milieuverlag. In dit milieuverlag wordt beknopt aangegeven welke belasting de onderneming veroorzaakt op het milieu en wordt aangegeven welke technische, organisatorische en administratieve maatregelen en voorzieningen er zijn getroffen om het milieu te beschermen.

Bij het milieuverlag kan een onderscheid worden gemaakt tussen een openbaar publieksverslag en een overheidsverslag. Na het opstellen hiervan moet de ondernemer deze beide verslagen zo spoedig mogelijk ter bespreking aan de OR worden verstrekt.

Kan de ondernemer op grond van artikel 8 van de EG-verordening milieubeheer- en milieuauditsysteem volstaan met het opstellen van een milieuverklaring in plaats van een milieuverlag, dan moet hij deze verklaring ter bespreking aan de OR verstrekken.

Artikel 6:5

Artikel 6:5 komt overeen met artikel 31b WOR.

In tegenstelling tot het eerste lid hoeft de ondernemer op grond van het tweede lid van artikel 6:5 geen gedetailleerde informatie te verschaffen over de ontwikkeling van de personeelsbezetting en het te voeren sociale beleid. Het gaat in het tweede lid niet om aantallen aan te stellen of af te vloeien werknemers. Hoewel op grond van het tweede lid dan wel geen kwantificering per bedrijfsonderdeel is vereist, ontkomt de ondernemer er, gezien het vorenstaande, toch niet aan om enige kwantificering te verstrekken.

Artikel 6:6

Artikel 6:6, eerste lid, geeft aan dat het jaarlijkse informatierecht van de OR betrekking heeft op bestaande beloningsverhoudingen tussen enerzijds het bestuur, het toezichthoudend orgaan (uiteraard voor zover aanwezig) en anderzijds de groepen van in de onderneming werkzame personen. Onder «bestuur» moet worden verstaan het bestuur van de rechtspersoon ingevolge Boek 2 BW, alsmede degenen die bij(semi-)overheidsorganisaties als hoogste ambtelijke leidinggevende orgaan kan worden aangemerkt. Wat betreft dit laatste in relatie met artikel 1:2, tweede lid, betekent dit dat politieke bestuurders zoals ministers en burgemeesters niet onder het begrip bestuur vallen. Met het begrip «toezichthoudend orgaan» wordt bedoeld op de Raad van Commissarissen bij vennootschappen, de Raad van Toezicht bij stichtingen en alle daarmee gelijk te stellen organen van een rechtspersoon.

Het tweede lid van artikel 6:6, bepaalt de reikwijdte van de informatieplicht van ondernemers aan ondernemingsraden. Wat betreft de systematiek voor het bepalen van de reikwijdte nl. het aantal personen werkzaam in de onderneming wordt aangesloten op de bepaling in deze wet aangaande de verplichte instelling van de OR in artikel 3:1.

Deze informatieplicht rust op grond van het tweede lid, onderdelen a en b, van artikel 6:6

- op alle rechtspersonen waar in de regel 100 of meer werknemers werkzaam zijn en die vallen onder Titel 9 betreffende jaarrekening en jaarverslag van Boek 2 BW zijn, volledig jaarrekeningplichtig zijn en uit dien hoofde reeds gehouden zijn de beloningen van bestuur en toezichthoudend orgaan als één bedrag in de jaarrekening op te nemen. Gelet op het feit dat alleen die ondernemingen onder de informatieverplichting vallen die een volledige jaarrekeningplicht hebben, zijn uitgezonderd de rechtspersonen als bedoeld in de artikelen 2:396 en 2:397 BW. Het gaat hier om kleine en middelgrote bedrijven. Wat betreft het aantal werknemers gaat het net als bij de instellingsplicht voor de OR om een bestendig aantal (zie ook de Algemene toelichting onder 5.3).

Van deze informatieplicht voor volledig jaarrekeningplichtige rechtspersonen worden het midden- en kleinbedrijf en familiebedrijven uitgezonderd. Het midden- en kleinbedrijf met name door de toepassing van de grens van 100 of meer werknemers en de familiebedrijven door de uitzondering voor besloten vennootschappen met een bestuurder of commissaris én natuurlijk persoon die direct of indirect belang heeft in de rechtspersoon overeenkomstig artikel 4.6 Wet op de Inkomstenbelasting 2001. Met indirect belang wordt bedoeld op de veel voorkomende situatie bij familiebedrijven dat de aandelen zijn ondergebracht in een aparte rechtspersoon. In de wet op de inkomstenbelasting 2001 waar naar verwezen wordt, staat dat gesproken kan worden van een directeur groot-aandeelhouder als iemand met een belang van 5% of meer. In de Memorie van Toelichting bij de Wet op de inkomstenbelasting 2001 (Tweede Kamer, 2000/01, 27 466, nr. 3 blz. 28) wordt aangegeven waarom het kabinet gekozen heeft voor dit percentage.

- daarnaast op ondernemingen die in de regel 100 of meer personen die overeenkomstig het bepaalde in artikel 1:2, aanhef, tweede lid, uitsluitend of nagenoeg uitsluitend arbeid verrichten op grond van een publiekrechtelijke aanstelling.
In dit verband moet onder meer worden gedacht aan ministeries, provincies, gemeenten, waterschappen, zelfstandige bestuursorganen en andere overheidsinstellingen, voorzover zij onder de WMW vallen en met 100 en meer daarin werkzame personen.

Tot slot is in het tweede lid, onderdeel c, van artikel 6:6 een derde categorie ondernemingen aangewezen waarvoor de verplichting als bedoeld in het eerste lid geldt. Het betreft hier ondernemingen met een publieke hoofdtaak en waarin in de regel 100 of meer personen werkzaam zijn (bijvoorbeeld zelfstandige bestuursorganen zoals UWV en CWI). Tevens is in onderdeel c opgenomen de bevoegdheid voor de Minister van SZW in overeenstemming met de minister die het aangaat om ondernemingen of categorieën van ondernemingen aan te wijzen waarvoor de verplichting als bedoeld in het eerste lid niet geldt.

Wanneer op grond van de in het tweede lid, onderdeel c, gegeven bevoegdheid gebruik wordt gemaakt om individuele ondernemingen uit te zonderen, dan kunnen belanghebbenden tegen een dergelijke uitzondering bezwaar maken op grond van de Algemene wet bestuursrecht. Wanneer een categorie van ondernemingen wordt uitgezonderd zal deze categorale uitzondering voldoende onderscheidend zijn opdat ondernemingen duidelijk kunnen onderkennen wanneer zij onder de uitzondering vallen of niet.

Artikel 6:6, derde lid, bepaalt dat de ondernemer, naast de jaarlijkse informatieplicht over bestaande beloningsverhoudingen, eveneens gehouden is om (tussentijds) mededeling te doen over te verwachten belangrijke wijzigingen in de beloningsverhoudingen tussen bestuur, toezichthoudend orgaan en groepen werknemers in de onderneming. Met de aanduiding «belangrijke wijzigingen» wordt bedoeld, dat het moet gaan om substantiële veranderingen in de beloningsverhoudingen.

Het vierde lid, onderdeel a, van artikel 6:6 voorziet in de mogelijkheid van ondernemer en OR om nadere afspraken te maken over het moment waarop jaarlijks dan wel tussentijds gegeven worden verstrekt over bestaande en te verwachten wijzigingen in de beloningsverhoudingen, alsmede over de aard van de gegevens inclusief de vermelding welke gegevens concreet aan de OR worden overlegd. Dit laat de in het eerste lid neergelegde verplichting echter onverlet.

Artikel 6:7

Artikel 6:7 is ontleend aan de artikelen 34, zesde en zevende lid, en 35 WOR. Het derde lid van artikel 6:7 is nieuw in vergelijking met de genoemde wettelijke voorschriften in de WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:7 zij verwezen naar paragraaf 5.6.1, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:8

Artikel 6:8 is ontleend aan de artikelen 35c, derde en zesde lid, en 35d, tweede en derde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:8 zij verwezen naar paragraaf 5.6.1, onderdeel c, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:9

Artikel 6:9 is ontleend aan artikel 35b, vierde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:9 zij verwezen naar paragraaf 5.6.1, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:10

Artikel 6:10 is ontleend aan de artikelen 23, tweede lid, en 46d, onderdelen b en c, WOR, zij het dat daarbij wel enige vereenvoudigingen zijn aangebracht.

Voor een toelichting op artikel 6:10 zij verwezen naar paragraaf 5.6.2, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:11

Artikel 6:11 is ontleend aan artikel 24 WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:11 zij verwezen naar paragraaf 5.6.2, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:12

Artikel 6:12 is ontleend aan de artikelen 23, eerste en vierde tot en met zesde lid, 23a en 23b WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:12 zij verwezen naar paragraaf 5.6.2, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:13

Artikel 6:13 is ontleend aan de artikelen 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, WOR. In tegenstelling tot de bestaande regeling waarin is voorgeschreven dat tweemaal per jaar de gang van zaken van de onderneming moet worden besproken, is in artikel 6:13 voorgeschreven dat dit nog slechts eenmaal per jaar moet gebeuren.

Voor een toelichting op artikel 6:10 zij verwezen naar paragraaf 5.6.2, onderdeel b, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:14

Artikel 6:14 is ontleend aan artikel 35b, eerste tot en met vierde lid, en zesde lid, WOR. In tegenstelling tot de bestaande regeling waarin is voorgeschreven dat tweemaal per jaar de gang van zaken van de onderneming moet worden besproken, is in artikel 6:14 voorgeschreven dat dit nog slechts eenmaal per jaar moet gebeuren.

Voor een toelichting op artikel 6:14 zij verwezen naar paragraaf 5.6.2, onderdeel c, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:15

Artikel 6:15 is ontleend aan artikel 23, derde lid WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:15 zij verwezen naar paragraaf 5.6.2, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:16

Artikel 6:16 is ontleend aan artikel 28 WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:16 zij verwezen naar paragraaf 5.6.2, onderdeel e, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:17

Artikel 6:17 is ontleend aan artikel 35 WOR. Het derde lid van artikel 6:17 is nieuw in vergelijking met het laatstgenoemde artikel

Voor een toelichting op artikel 6:17 zij verwezen naar paragraaf 5.6.2 aanhef van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:18

Artikel 6:18 is overeenkomstig artikel 25, eerste lid, WOR

Wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent, zoals bedoeld in onderdeel f van artikel 6:18 heeft geen betrekking op de wijziging van de zetel van de rechtspersoon die de onderneming in stand houdt, zonder dat de plaats van vestiging van de onderneming wordt gewijzigd. Het moet gaan om een (gedeeltelijke) verhuizing van werkzaamheden of een tijdelijke verplaatsing van een aanmerkelijk deel van het personeel.

Het aantrekken van individuele arbeidskrachten of de tijdelijke individuele vervanging van werknemers door uitzendkrachten valt niet onder onderdeel g van artikel 6:18. Anders is dit met het afsluiten van overeenkomsten op grond waarvan later werknemers groepsgewijs worden geworven of ingeleend.

Investerings die tot de normale bedrijfsuitoefening horen en die vrijwel dagelijks voorkomen vallen buiten de reikwijdte van onderdeel h van artikel 6:18. Denk daarbij aan institutionele beleggers en andere beleggingsinstellingen.

De milieuzorg, waarop onderdeel l van artikel 6:18 betrekking heeft, houdt naast het doen van gerichte investeringen, het duidelijk wijzigen van het productieproces, het opstellen van een bedrijfsmilieuplan of het treffen van belangrijke technologische voorzieningen ook het opstellen, invoeren of wijzigen in van een milieuzorgsysteem of onderdelen daarvan in. Onder milieuzorgsystemen wordt verstaan een samenhangend geheel van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen, gericht op het inzicht verkrijgen in, het beheersen van en waar mogelijk het verminderen van de effecten van de bedrijfsvoering op het milieu.

Verder zij verwezen naar paragraaf 5.6.3 van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:19

Artikel 6:19 is ontleend aan de artikelen 25, tweede tot en met zesde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:19 zij verwezen naar paragraaf 5.6.3 van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:20 Artikel 6:20 komt overeen met artikel 30 WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:20 zij verwezen naar paragraaf 5.6.3, onderdeel h, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:21

Artikel 6:21 komt overeen met artikel 29 WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:21 zij verwezen naar paragraaf 5.6.5 van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:22

Artikel 6:22 is ontleend aan artikel 35 WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:22 zij verwezen naar paragraaf 5.6.3, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:23

Artikel 6:23 is ontleend aan de artikelen 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:22 zij verwezen naar paragraaf 5.6.3, onderdeel i, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:24

Artikel 6:24 is ontleend aan artikel 35b, vijfde en zesde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:24 zij verwezen naar paragraaf 5.6.3, onderdeel j, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:25

Artikel 6:25 is ontleend aan de artikelen 27, eerste lid, en 31c WOR.

Daar waar onderdeel a van artikel 6:25 betrekking heeft op een pensioenregeling gaat het om een regeling die door middel van een overeenkomst zijn ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. De OR heeft geen instemmingsrecht als de pensioenen zijn of worden ondergebracht bij een bedrijfspensioenfonds of een ondernemingspensioenfonds. Daarvoor gelden uitsluitend de bepalingen van de Pensioen- en spaarfondsenwet¹. Onder pensioenregelingen wordt niet alleen verstaan de toelatingsvoorwaarden, gedekte risico's en uitkeringsmodaliteiten, maar ook de premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

Een winstdelingsregeling of een spaarregeling valt altijd onder het instemmingsrecht van de OR, ook al zijn de gelden bij een spaarfonds ondergebracht en is de Pensioen- en spaarfondsenwet van toepassing. Het betreft besluiten die door de ondernemer worden genomen en niet de besluiten die door het bestuur van een spaarfonds worden genomen. Onder winstdelingsregelingen wordt verstaan regelingen die de werknemer recht geven op een aandeel in de winst van de onderneming. Hieronder vallen niet eenmalige, onverplichte winstuitkeringen van de ondernemer. Onder spaarregelingen vallen ook premiespaar-, winstdelingsspaar- en spaarloonregelingen met een vrijwillig karakter.

Onder een vakantieregeling wordt in onderdeel b niet alleen verstaan de vaststelling van een collectieve vakantie of van verplichte snipperdagen, maar ook de vaststelling van het aantal vakantiedagen dat aan de werknemer toekomt, voor zover niet door de collectieve arbeidsovereenkomst bepaald.

Bij een besluit met betrekking tot een belonings- of functiewaarderingsstelsel gaat het niet om de hoogte van de beloning zelf, maar de wijze waarop beloningen worden berekend en functies worden gewaardeerd. Een beloningssysteem is een methode om beloningen te berekenen en aan bepaalde functies worden toegekend. Het kan ook betrekking hebben op de onderlinge rangorde van de beloningen of de opbouw van beloningen. Onder beloning wordt verstaan de tegenprestatie voor verrichte arbeid, waaronder ook valt overwerkvergoedingen en optieregelingen. Een functiewaarderingsstelsel is een methode om de zwaarte van verschillende functies te bepalen en functies onderling te kunnen vergelijken.

Onder aanstellingsbeleid in onderdeel f van artikel 6:4 valt onder andere de behandeling van sollicitanten, regelingen met betrekking tot de aanstelling in tijdelijke of vaste dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd, overplaatsingsbeleid etc. Onder het ontslagbeleid valt onder andere een regeling voor vervroegde uittreding en onder het bevorderingsbeleid richtlijnen voor interne promoties.

Bij een regeling op gebied van de personeelsopleiding dat in artikel 6:4, onderdeel g, wordt genoemd, kan gedacht worden aan een regeling die een interne bedrijfsopleiding vorm geeft, maar ook een vergoedings-

¹ Wet van 15 mei 1952, Stb. 1952 275.

regeling voor externe opleiding, of een regeling om onder werktijd een opleiding te volgen.

De methodische personeelsbeoordeling valt op grond van onderdeel h onder het instemmingsrecht van de OR. Het gaat daarbij zowel om de bij de personeelsbeoordeling te volgen procedure als ook om de inhoudelijke criteria aan de hand waarvan personeelsbeoordeling plaatsvindt.

Instemming van de OR is op grond van artikel 6:4, onderdeel i, niet alleen vereist voor het besluit van de ondernemer om van de dienst van een bedrijfsmaatschappelijk werker gebruik te gaan maken, maar ook over de werkwijze en de plaats in de ondernemingsorganisatie.

Onder werkoverleg, zoals bedoeld in onderdeel j van artikel 6:4, wordt verstaan het regelmatig overleg tussen werknemers onderling of met de ondernemersleiding over de wijze waarop het werk dat de werknemers gezamenlijk als deeltaak doen, zal worden verdeeld en uitgevoerd. Werkoverleg is een directe vorm van medezeggenschap en daarom verdient de invoering van werkoverleg en de regeling van doelstellingen, bevoegdheden en de procedure van het werkoverleg de nodige aandacht.

Onderdeel k van artikel 6:4 heeft betrekking op een klachtenregeling. Onder een klachtenregeling valt ook een regeling over een procedure voor klachten over de behandeling van in de onderneming werkzame personen door derden (bijvoorbeeld klanten of patiënten) en een regeling betreffende een procedure voor de melding van ernstige misstanden in de onderneming (klokkenluidersregeling).

De OR heeft op grond van artikel 6:4, onderdeel l, instemmingsrecht over de totstandkoming van persoonsregistratie op ondernemingsniveau. Het betreft het aanleggen van een persoonsregistratie en regelingen over het verzamelen, bewaren, gebruiken, verstrekken en beveiligen van persoonsgegevens. De normering van de Wet bescherming persoonsgegevens geeft de ondernemer beleidsvrijheid op dit terrein. De invulling van deze beleidsvrijheid, zoals het doel van de persoonsregistratie, valt onder het instemmingsrecht.

Voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen, waarop onderdeel m betrekking heeft, strekken zich niet alleen uit over de reglementering van de voorziening, maar ook over de invoering, wijziging of intrekking van de voorziening zelf. Naast personeelscontrolesystemen en personeelsinformatiesystemen vallen ook voorzieningen die als zodanig gebruikt kunnen worden (bijvoorbeeld beveiligingscamera's, chipkaarten en telefoonrecording) onder het instemmingsrecht.

Verder zij verwezen naar paragraaf 5.6.4, onderdelen b en c, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:26

Artikel 6:26 is ontleend aan artikel 27, tweede lid, WOR. De verplichting dat een beslissing eerst kan worden gegeven nadat het onderwerp minimaal eenmaal is behandeld in de overlegvergadering is vervallen.

Voor een toelichting op artikel 6:26 zij verwezen naar paragraaf 5.6.4, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:27

Artikel 6:27 is ontleend aan artikel 27, derde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:27 zij verwezen naar paragraaf 5.6.4, onderdeel a, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:28

Artikel 6:28 is ontleend aan artikel 35 WOR. Het derde lid van dit nieuwe artikel voegt een nieuw element toe.

Voor een toelichting op artikel 6:35 zij verwezen naar paragraaf 5.6.4, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:29

Artikel 6:29 is ontleend aan de artikelen 35c, derde en vierde lid, en 35d, tweede lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:29 zij verwezen naar paragraaf 5.6.4, onderdeel f, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:30

Artikel 6:30, eerste lid, is ontleend aan artikel 32, eerste lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:30 zij verwezen naar paragraaf 5.6.6 van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:31

Artikel 6:31, eerste lid, voor zover het betreft de mogelijkheid om meer bevoegdheden toe te kennen, is ontleend aan artikel 32, tweede lid, WOR. Het tweede en derde lid van artikel 6:31 zijn nieuw.

Voor een toelichting op artikel 6:31 zij verwezen naar paragraaf 5.6.6 van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:32

Artikel 6:32 is ontleend aan artikel 32, derde lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:32 zij verwezen naar paragraaf 5.6.6 van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:33

Artikel 6:33, eerste en tweede lid, is ontleend aan artikel 35 WOR. Het derde van artikel 6:33 is nieuw.

Voor een toelichting op artikel 6:33 zij verwezen naar paragraaf 5.6.6, aanhef en onderdeel b, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6:34

Artikel 6:34 is ontleend aan de artikelen 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 6:34 zij verwezen naar paragraaf 5.6.6, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 7:1

In artikel 7:1 zijn samengevoegd de loondoorbetalingsverplichtingen die voorkomen in de artikelen 17, derde lid en 18, eerste lid, WOR. Het uitgangspunt is dat de leden van de OR en zijn commissies hun aanspraak op loon of bezoldiging voor de tijd gedurende welke zij niet de bedongen arbeid hebben verricht als gevolg van activiteiten die voortvloeien uit hun lidmaatschap van de OR en zijn commissies behouden. Bij die activiteiten gaat het om de voorbereiding en het bijwonen van vergaderingen, het onderling beraad en de kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming, het raadplegen van de personen die inde onderneming werkzaam zijn en het krijgen van scholing en vorming. Deze loondoorbetalingsverplichting hangt nauw samen met hetgeen in artikel 5:9 is geregeld over vergaderingen, onderling beraad, overleg en raadpleging en de in artikel 5:11 geregelde scholing en vorming, beide gedurende de arbeidstijd.

Verwezen zij ook naar paragraaf 5.7, onderdeel a, van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

Artikel 7:2

Artikel 7:2 komt overeen met artikel 21 WOR.

Voor een toelichting op artikel 7:2 zij verwezen naar paragraaf 5.7, onderdeel b, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 7:3

Artikel 7:3 komt overeen met artikel 20 WOR.

Voor een toelichting op artikel 7:3 zij verwezen naar paragraaf 5.7, onderdeel d, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 7:4

In artikel 7:4 wordt paragraaf 7.1 van overeenkomstige toepassing verklaard op de centrale OR en de GOR. Dit is conform artikel 34, zesde en zevende lid, WOR.

Voor een toelichting op artikel 7:4 zij verwezen naar paragraaf 5.7, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 7:5

In artikel 7:5 wordt paragraaf 7.1 van overeenkomstige toepassing verklaard op de personeelsvertegenwoordiging. Dit komt overeen met de artikelen 35c, derde lid, en 35d, tweede lid, WOR. Overigens is de geheimhoudingsverplichting aan de rechtspositionele aspecten toegevoegd is vergelijking met de bestaande regeling.

Voor een toelichting op artikel 7:3 zij verwezen naar paragraaf 5.7, aanhef, van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 8:1

Artikel 8:1 komt overeen met artikel 46a WOR waarbij rekening is gehouden met de wijziging van dit betreffende artikel in de wetsvoorstel Invoeringswet Wet financiering sociale verzekeringen. Bij de hierna volgende toelichting is gebruik gemaakt van de bij het betreffende wetsvoorstel gegeven toelichting (zie ook de paragrafen 5.8 en 5.10 van het algemeen deel van deze toelichting).

Op grond van artikel 8:1 kan de SER bij verordening een heffing ten behoeve van de scholing en vorming van OR-leden opleggen aan ondernemers op wie de verplichting rust een ondernemingsraad in te stellen. De inning van deze heffing zal door de belastingdienst, namens de SER, plaatsvinden. Het opleggen van de heffing wordt niet langer afhankelijk gesteld van een daartoe strekkend besluit van de SER, maar rechtstreeks bij wet verplicht gesteld. De belastingdienst zal de heffing bij wege van aanslag opleggen, en daarbij de regels voor de heffing en invordering van de inkomstenbelasting overeenkomstig toepassen. Deze regels omvatten de Invorderingswet 1990 en de Algemene wet inzake rijksbelastingen, waaronder begrepen de fiscale rechtsgang.

Een en ander sluit aan bij hetgeen op grond van de Wet financiering sociale verzekering voor de premieheffing werknemersverzekeringen zal gelden. De kosten die de belastingdienst ter uitvoering van deze taak maakt, komen ten laste van de SER.

De heffing op grond van dit artikel wordt per (heel) kalenderjaar opgelegd. Heffingsplichtig is de ondernemer die op 1 januari van dat jaar OR-plichtig is; dit laatste wordt bepaald door het feit of in de onderneming of de ondernemingen van de ondernemer in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn. Ook is heffingsplichtig de ondernemer die op grond van CAO of publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregeling een OR moet instellen, en de ondernemer die vrijwillig een OR instelt of in stand houdt.

De heffing bedraagt een door de SER bij verordening vast te stellen percentage van het bij de betrokken ondernemer door de bij hem werkzame personen genoten loon, dat gelijk is voor alle heffingsplichtige ondernemers. Onder loon in dat verband moet worden verstaan loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964.

Voor van de uitvoering door de belastingdienst is ook voorzien in afstemming op het fiscale begrip inhoudingsplichtige. Tussen SER en belastingdienst worden overigens afspraken gemaakt over de uitvoering van dit artikel; deze afspraken betreffen o.m. de informatieverstrekking door de SER aan de belastingdienst over de ondernemers die een OR moeten instellen.

De SER is bevoegd bij verordening nadere regels over deze heffing te stellen. Voorzover de verordening betrekking heeft op de overheidssector wordt deze vastgesteld na overleg met de Raad voor het overheids- personeelsbeleid. Verordeningen op grond van dit artikel behoeven de goedkeuring van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aangezien een verordening gevolgen kan hebben voor de uitvoering door de belastingdienst is voorgeschreven dat de goedkeuring in overeenstemming met de Minister van Financiën wordt verleend; deze kan dan de belastingdienst daarover raadplegen.

Artikel 8:2

Artikel 8:2 komt overeen met artikel 46b WOR.

De opbrengst van de heffing voor scholing en vorming zal ter beschikking worden gesteld van de Stichting Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO). Deze stichting wordt bestuurd door vertegenwoordigers van centrale werkgevers en werknemersverenigingen; het voorzitterschap is in handen van een onafhankelijke voorzitter. Deze stichting heeft als doelstelling de werkzaamheden van de verschillende vormingsinstituten die er op het terrein van scholing en vorming van ondernemingsraadsleden zijn te begeleiden en te ondersteunen.

Artikel 8:3

Artikel 8:3 komt overeen met artikel 46c WOR.

Het artikel schrijft voor dat de SER ieder jaar de raming van inkomsten op grond van artikel 8:1 en van de uitgaven die in artikel 8:2 worden bedoeld, in zijn begroting als afzonderlijke post opneemt. Van de ontvangsten en de uitgaven die met de bevordering van de scholing, de vorming en de kwaliteit van de medezeggenschap samenhangen wordt ook jaarlijks een afzonderlijke verantwoording gegeven.

Artikel 9:1

Artikel 9:1 is ontleend aan artikel 46d, onderdeel h, WOR. In artikel 9:2 wordt de kantonrechter bevoegd verklaard voor het behandelen en beslissen van geschillen die voortvloeien uit deze wet voor zowel de private als de overheidssector.

Het voorleggen van een geschil aan de kantonrechter gebeurt via een verzoekschrift en kan worden gedaan door iedere belanghebbende. Het gebruiken van de term belanghebbende heeft een vergaande vereenvoudiging van de regelgeving tot gevolg. Materieel is echter niet beoogd een wijziging aan te brengen aan degene(n) die een procedure kunnen starten op grond van de wet, overigens noch wat betreft de onderwerpen waarover kan worden geprocedeerd.

Artikel 9:2

Artikel 9:2, eerste en derde lid, is overeenkomstig artikel 36, derde, vijfde en zesde lid, WOR. Het tweede lid van artikel 9:2 is nieuw. Voor de toelichting hierop zij verwezen naar paragraaf 5.9 van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 9:3

Artikel 9:3, tweede lid, bepaalt dat het door de ondernemer niet naleven van de door de kantonrechter opgelegde verplichting een strafbaar feit oplevert, dat op grond van de Wet op de economische delicten is gekwalificeerd als overtreding (zie artikel 1 onder 4° WED). Dat betekent dat daarop een hechtenis staat van maximaal 6 maanden en een geldboete van ten hoogste € 4500 en zo mogelijk bijkomende straffen en maatregelen. Het door de OR niet naleven van de door de kantonrechter opgelegde verplichting(en) levert geen strafbaar feit op, maar kan op grond van het derde lid van artikel 9:3 bijvoorbeeld leiden tot ontbinding van de betreffende OR.

Artikel 9:4

Artikel 9:4 is ontleend aan artikel 27, vierde tot en met zevende lid WOR.

Artikel 9:5

Artikel 9:5 is overeenkomstig artikel 13 WOR

Artikel 9:7

Artikel 9:7 is overeenkomstig artikel 26 WOR. Voor een toelichting op artikel 9:7 zij verwezen naar paragraaf 5.9.2 van het algemeen deel van deze toelichting.

In het zesde lid van artikel 9:7 is bepaald dat het de ondernemer verboden is om een verplichting die in het vierde lid is neergelegd niet na te leven. Dat geldt ook voor het overtreden van een verbod dat op grond van het vierde lid aan de ondernemer kan worden opgelegd. Evenals bij artikel 9:3 het geval is levert het door de ondernemer niet nakomen van deze verplichtingen een strafbaar feit op, dat op grond van de Wet op de economische delicten is gekwalificeerd als overtreding (zie artikel 1 onder 4° WED). Ook hier geldt dat dar een hechtenis op staat van maximaal 6 maanden en een geldboete van ten hoogste € 4500 en zo mogelijk bijkomende straffen en maatregelen.

Artikel 9:8

Artikel 9:8 is overeenkomstig artikel 46d onderdeel i j° artikel 26 WOR. De situatie kan zich voordoen dat een geschil dat het gerechtshof te Amsterdam raakt moet worden voorgelegd aan de ondernemingskamer van dat gerechtshof. Om belangenconflicten te voorkomen, alle schijn van partijdigheid uit te sluiten en de rechterlijke onafhankelijkheid te waarborgen, is in artikel 9:8 bepaald dat het desbetreffende verzoekschrift moet worden ingediend bij het gerechtshof te 's-Gravenhage.¹

Artikel 9:10

Dit artikel is overeenkomstig de artikelen 22a, 35, eerste lid, en 35c, derde lid, en 35d tweede lid, WOR.

Het eerste lid van dit artikel heeft betrekking op alle rechtsgedingen tussen de ondernemer en de OR, dus niet alleen op rechtsgedingen uit deze wet voortvloeiend. Het artikellid ziet dus niet op een veroordeling in de proceskosten in rechtsgedingen tussen de OR en een derde, noch in een rechtsgeding tussen een lid van de OR en de ondernemer (zie bijvoorbeeld artikel 7:2).

Artikel 10:1

Artikel 10:1, eerste en tweede lid, komt overeen met artikel 48, eerste en tweede lid, WOR en is toegeschreven op de ondernemingsraad.

Artikel 10:1, eerste lid, legt op de ondernemer die voor de eerste keer een OR moet instellen de verplichting om als dat nodig is een voorlopig reglement op te stellen. Daarin moet in ieder geval worden geregeld hoe de verkiezingen worden ingericht, de verkiezingsuitslag wordt vastgesteld, en hoe de werkwijze van de OR er (voorlopig) uitziet. De werknemersverenigingen die in de betreffende onderneming kandidatenlijsten kunnen indienen, moeten over dit voorlopige reglement worden gehoord.

Het voorlopig reglement is bedoeld om de eerste verkiezing van de OR te kunnen organiseren en zodoende te kunnen voldoen aan de verplichting om de OR in te stellen. Als de OR eenmaal is gekozen, kan het door de

¹ Zie Kamerstukken II 1999/2000, 27 181 nr. 7 (nota naar aanleiding van het eindverslag), p. 32.

ondernemer opgestelde voorlopig reglement worden vervangen door het reglement dat is vastgesteld door de OR.

Artikel 10:1, derde lid, komt overeen met artikel 48, derde lid, WOR en is toegeschreven op de COR en GOR.

Artikel 10:2 maakt duidelijk dat bij het instellen van een COR of GOR de ondernemer ook een voorlopig reglement kan opstellen. Dit voorlopig reglement vervalt ook zodra de betreffende medezeggenschapsorganen hun reglement hebben vastgesteld.

Artikel 10:2

In artikel 10:2 wordt allereerst op de SER de taak gelegd om een goede toepassing van deze wet te bevorderen. Daarnaast wordt de SER belast met de taak om de kwaliteit van de medezeggenschap te bevorderen. Voor de toelichting wordt verwezen naar paragraaf 5.10 van het algemeen deel van deze toelichting.

Op grond van het derde lid van artikel 10:2 wordt de SER opgedragen te voorzien in een of meer bemiddelingsinstanties om te kunnen bemiddelen over geschillen die voortvloeien uit deze wet. Het gaat dus om een wettelijke zekerstelling van het voorhanden zijn van een bemiddelingsinstantie. Daarbij kan worden gekozen voor de zogenoemde mediation waarover de Minister van Justitie op 19 april van dit jaar een brief heeft gestuurd aan de voorzitter van de Tweede Kamer.¹

Artikel 10:3

Om de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk na te gaan, zal de wet periodiek worden geëvalueerd. De evaluatietermijn in artikel 10:3 is conform AR 164 5 jaar na inwerking van de wet en telkens iedere 5 jaar. Hierdoor kunnen ontwikkelingen op de langere termijn worden gesignaleerd en kunnen incidentele aandachtspunten in perspectief worden geplaatst.

Het ligt voor de hand dat een eerste evaluatie zich vooral richt op de wijze waarop in de praktijk de nieuwe elementen in de wet toepassing krijgen en met name op de aspecten waarvoor grotere beslissingsruimte aan de sociale partners binnen de onderneming wordt gegeven voor de inrichting van de medezeggenschap.

In hoeverre in ondernemingen wordt voldaan de wettelijke verplichtingen over het instellen van medezeggenschapsorganen zal een periodiek terugkerend punt van aandacht moeten zijn.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

¹ Zie Kamerstukken II 2003/04, 29 528 nr. 1 (mediation en het rechtstelsel).

a. Vervallen bepalingen

ARTIKEL (WOR)	INHOUD	REDEN
1 lid 1, sub f 5 lid 3, tweede volzin 8 lid 1, vierde volzin	Definitie bedrijfscommissie Zenden ontheffingsbesluit aan bedrijfscommissie Zenden vastgestelde reglement aan bedrijfscommissie/ OR aanmelden bij bedrijfscommissie	Vervallen i.v.m. bedrijfscommissie Vervallen bedrijfscommissies Vervallen bedrijfscommissies/doel is vervallen
8 lid 2	Bevoegdheid SER bij verordening nadere regels te stellen over reglement	Niet noodzakelijk
8 lid 3	Verplichting OR reglement in overeenstemming te brengen met verordening	Zie art 8 lid 2
16 lid 2	De leden van de OR kunnen in de vergadering aan deskundigen inlichtingen en adviezen vragen	Vanzelfsprekend
16 lid 3	Een deskundige kan worden uitgenodigd schriftelijk advies uit te brengen	Vanzelfsprekend
18 lid 4	vorderingsrecht OR op arbeidstijd voor beraad scholing en vorming	Vervallen i.v.m. gewijzigde geschillenregeling
23 lid 2, tweede volzin	De OR is tijdens overlegvergadering bevoegd voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken	Vanzelfsprekend
23a lid 1, tweede volzin 23b lid 1	Alle leden van ondernemingsraad kunnen in de overlegvergadering het woord voeren Tijdens een overlegvergadering kunnen door ondernemer en ondernemingsraad besluiten worden genomen	Vanzelfsprekend Vanzelfsprekend
24 lid 3	Uitzondering voor verplichting ex art 24 lid 2 (verschijningsplicht commissarissen)	Doel is vervallen
25 lid 4	De ondernemingsraad brengt geen advies uit dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste eenmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering.	Overbodig
27 lid 2	De ondernemingsraad beslist niet dan nadat ten minste eenmaal overleg is gevoerd in een overlegvergadering.	Niet noodzakelijk
32 lid 2, tweede volzin	Zenden afschrift ondernemingsovereenkomst aan bedrijfscommissie	Vervallen i.v.m. bedrijfscommissies/doel vervallen
35b lid 2, tweede volzin 35b lid 6	Iedere in onderneming werkzame persoon is bevoegd voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken Geen rechten in personeelsvergadering voor werknemers die minder dan zes maanden bij ondernemer werkzaam zijn	Vanzelfsprekend Overbodig
36 lid 3 en 4 37–46 en 51 (hfd 7)	Bemiddelende rol bedrijfscommissie Regelingen t.a.v. bedrijfscommissies	Vervallen bedrijfscommissies Vervallen bedrijfscommissies; doel wordt niet meer relevant geacht
46d lid d, e,f,g 46e lid 1–3	Regeling t.a.v. bedrijfscommissies overheid; bevoegdheden minister BZK overleg met ROP / bevoegdheid minister BZK i.p.v. SER	Vervallen bedrijfscommissies; vereenvoudiging; Wetsvoorstel financiering sociale verzekeringen Vervallen bedrijfscommissies / vervallen bevoegdheden minister BZK
48 lid 2 49 lid 1	Zenden voorlopig reglement aan bedrijfscommissie Verplichting tot verstrekken van gegevens aan Arbeidsinspectie	Vervallen bedrijfscommissies Niet noodzakelijk
49 lid 2 49 lid 3	Zenden jaarverslag OR aan bedrijfscommissie Verplichtingen ex lid 1 en lid 2 ook van toepassing op COR en GOR	Vervallen bedrijfscommissies/niet noodzakelijk Zie artikel 49 lid 1 en lid 2

b. Vereenvoudigde bepalingen

ARTIKEL (WOR)	WOR	REDEN
15 en 23 c 23 lid 1	Regels rond het instellen van een OR-commissie Ondernemer en OR komen binnen twee weken bijeen nadat OR of ondernemer daarom heeft verzocht	Meer maatwerk op ondernemingsniveau mogelijk maken Gedelegeerd naar reglement van orde
23 lid 5 23 lid 6 23a lid 1 tot 6 24 lid 1, eerste en tweede volzin	Vervanging bestuurder Bijstaan van bestuurder of diens plaatsvervangers vereisten overlegvergadering In de overlegvergadering wordt ten minste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken	Gedelegeerd naar reglement van orde Gedelegeerd naar reglement van orde Gedelegeerd naar reglement van orde Verplichting verlicht tot eenmaal
31a lid 1	De ondernemer verstrekt voor de de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad algemene gegevens	Verplichting verlicht tot eenmaal; overigens gedelegeerd naar reglement van orde
35b lid 1 1° volzin	Personeelsvergadering komt ten minste twee maal per jaar bijeen.	Verplichting verlicht tot eenmaal

a. WOR – WMW

WOR			WMW			Eventuele wijziging	
Artikelen			Artikelen				
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub		
1	1	a-b	1:7	a-b	1	vervallen	
		c-d	1:1				a-b
		e	1:2				1
		f					
2	2		1:3	1-2	1	inhoudelijke wijziging	
		3	1:4				a-b
		4	1:5				1
3	1		considerans	1		technische wijziging	
		2	3:1				
4	2-3		3:4	2-3	1-2		
		1-2	3:11				
5	1		3:10	1-2	3	deels vervallen	
		2	3:7				
		3	3:7				
		4	3:9				
5a	1	1 ^e volzin	3:7	4		technische wijziging	
		2 ^e volzin	3:2				
		1 ^e volzin	3:5				
		2 ^e volzin	3:3				
		3 ^e volzin	3:3				
6	1	4 ^e volzin	3:6	2		technische wijziging	
		opsomming	4:1				
		1 ^e volzin	4:3				
		2 ^e volzin	4:1				
		3 ^e volzin	4:1				
		2	4:3				
		3	4:3				
7	1	1 ^e volzin	1:4	2	c	inhoudelijke wijziging	
		2	4:3				
		3	4:3				
		4	4:1				
		5	4:6				
		6	4:1				
8	1		5:1	1-2		deels vervallen	
		2	5:2				
		3					
9	1	a	4:4	1	a-b	inhoudelijke wijziging	
		2	1:7				
			4:4				
		b	4:4				
		3	4:6				
		4	4:6				
		4	4:6				
10	1		4:6	1	f	a-c,e	
		2	4:6				
11	1		4:6	1	c	d	
		2	4:6				
		1	4:5				
		2	4:6				
		3	4:5				
12	1		4:5	1	a-b		
		2	4:6				
		3	4:5				
		4	4:5				
		5	4:5				
13	1		9:5	1			
		2	9:5				
14	1		5:3	2-3			
		2	5:3				
		2	5:3				
		2	5:3				
15	1	a-e	5:3	a-e	9	inhoudelijke wijziging	
		f,h	5:3				
		g	h				
16	1	5:3	5:4	1-2		vervallen	
		2-5					
17	1		5:11			vervallen	
		2-4					
17	1	1 ^e volzin	5:7	2			
		Bijzin van 1 ^e volzin	5:7				

WOR			WMW			Eventuele wijziging
Artikelen			Artikelen			
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub	
18	2	2 ^e volzin	5:8	3		
	3		5:8	1		
	1	hoofdzin	7:1	1	a	
		bijzin	5:8	2		
	2		7	1	b-c	
	2	bijzin	5:9			
		1 ^e volzin	7:1	d		
	3		5:10	1	a	
		a	5:8	2		
		b	5:9			
20	4		5:10	1	b	
	1		7:3	1-2		vervallen i.v.m. gewijzigde geschillenregeling
	2		7:3	1		wijziging i.v.m. Richtlijn info en raadpleging
	3		7:3	3	a	
	4		7:3	3	b	
	5		7:3	4		
21	6		7:3	5		
			7:1	a-d		
22	1		5:12	1		
	2		5:12	3		
	3		5:12	3		
22a			9:10			
	1		6:12	4	a	inhoudelijke wijziging / delegatie
23	2		6:10	1	a-b	deels vervallen
	3		6:12	3		
			6:15	1-4		
	4		6:12	3		
	5		6:12	4	b	inhoudelijke wijziging / delegatie
	6		6:12	4	c	inhoudelijke wijziging / delegatie
23a	1		6:12	1		deels vervallen
	2		6:12	4	d	inhoudelijke wijziging / delegatie
	3		6:12	4	e	inhoudelijke wijziging / delegatie
	4		6:12	4	f-g	inhoudelijke wijziging / delegatie
	5		6:12	4	h	inhoudelijke wijziging / delegatie
	6		6:12	4	c	
23b	1		6:12	4		vervallen
	2		6:12	2		vervallen
23c						vervallen
24	1		6:11	1		inhoudelijke wijziging
	2		6:11	2		
	3					vervallen
25	1	1 ^e volzin	6:18	1		
		a-n	6:18	1	a-n	
		2 ^e volzin	6:18	2		
	2-3		6:19	1-2		
	4					vervallen
	5		6:19	3		
26	6	1 ^e volzin	6:19	4		
	1		9:7	1		
	2-3		9:7	2		
	4		9:7	3		
	5		9:7	4-5		
	6-9		9:7	6-9		
27	1	a	6:25	1	a	
		b	6:25	1	b-c	technische wijziging
		c	6:25	1	e	
		d	6:25	1	d	
		e	6:25	1	f	
		f-1	6:25	1	g-m	
		2 ^e volzin	6:25	2		
	2		6:26	1-4		deels vervallen
	3		6:27			
	4		9:4	1-2		

WOR			WMW			Eventuele wijziging
Artikelen			Artikelen			
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub	
	5		9:4	3		
	6		9:4	4-5		
28	1-4		6:16	1-4		
29			6:21			
30	1-2		6:20	1		
	3		6:20	2		
31	1		6:1	1-2		
	2	a-f	6:2	1	a-f	
	3		6:2	2		
31a	1		6:3	1		inhoudelijke wijziging
	2-7		6:3	2-7		
	8		6:4	1-2		
31b	1-2		6:5	1-2		
31c			6:25	3		
32	1		6:30	1-2		inhoudelijke wijziging
	2		6:31	1		inhoudelijke wijziging / deels vervallen
	3		6:32			
	4		9:2			technische wijziging
33	1		3:12			
	2		3:13			
	3		3:14			
34	1		4:7	1-2		
	2		4:9	1		
	3	1 ^e volzin				
	4	2 ^e volzin				
	5		4:8	1		
	6		schakelbepaling			
	7		schakelbepaling			
35	1-2		schakelbepaling			
35b	1		3:18	1-2		inhoudelijke wijziging
			6:14	2		
	2		6:14	1		
	3		6:14	3-4		
	4		6:9	1		
	5		6:24	1-3		
	6					vervallen
35c	1	hoofdzin	3:16	1		
		1 ^e bijzin	4:2			
		2 ^e bijzin	4:11			
	2		3:16	2		
	3		schakelbepaling			
	4		6:29	1		
	5		5:6	2		
			5:14	3		
	6		6:8	1		
35d	1		3:17			
	2		schakelbepaling			
	3		schakelbepaling			
36	1		9:1			technische wijziging
	2					vervallen
	3					vervallen
	4					vervallen
	5		9:2	1		technische wijziging
	6		9:2	3		
	7		9:3	1-3		
	8		9:6			
36a			9:1			technische wijziging
37-46						vervallen
46a	1-8		8:1	1-7		Inhoudelijke wijziging i.v.m. Wetsvoorstel financiering sociale verzekeringen
46b	1		8:2	1		
	2		8:2	a-c		
46c	1-2		8:3	1-2		

WOR			WMW			Eventuele wijziging
Artikelen			Artikelen			
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub	
46d	a	1-8	1:2	a-h		
	b		6:10	2	a-b	
	c		6:10	2	c	vervallen
	d-g					
	h		9:1			
	i		9:8			
46e	1-3					vervallen
47						vervallen
48	1		10:1	1		
	2		10:1	2		
	3		10:1	3		
49	1-3					vervallen
51						vervallen
52						vervallen
53	1-2		2:2	1-2		
	1	2 ^e volzin	2:2	3		
53a			2:1	e		
53b			2:1	d		
53c	a-c		2:1	a-c		
54	1		10:5			
54	2		10:4			

¹ Met de term schakelbepaling wordt in deze en in de volgende tabel bedoeld: een bepaling die regelt dat andere bepalingen van overeenkomstige toepassing zijn.

b. WMW – WOR

WMW			WOR			Eventuele wijziging
Artikelen			Artikelen			
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub	
considerans			2	1		
1:1	1	a-b	1	1	c-d	
1:2	1		1	1	e	
	2	a-h	46d	a	1-8	
1:3	1-2		1	2		
1:4	1	a-b	1	3	a-b	inhoudelijke wijziging
	2		6	4	1e volzin	
1:5	1		1	4		
1:6	a-f					nieuw: technische wijziging
1:7	a-b		1	1	a-b	
	c		9	2	a	
2:1	a-c		53c	a-c		
	d		53b			
	e		53a			
2:2	1-2		53	1-2		
	3		53	1	2 ^e volzin	
3:1			2	1		
3:2			5a	1	1 ^e volzin	technische wijziging
3:3	1		5a	2	1 ^e volzin	
	2		5a	2	2 ^e volzin	deels vervallen
3:4			2	2		
3:5			5a	1	2 ^e volzin	
3:6	1		5a	2	3 ^e volzin	
	2		5a	2	4 ^e volzin	technische wijziging
3:7	1		5	1		
	2		5	1	bijzin	
			46d	d		inhoudelijke wijziging
	3		5	2		
	4		5	4		
3:8	1-5					nieuw: in verband met Richtlijn informatie en consultatie
3:9	1-3		5	3		technische wijziging / deels vervallen

WMW			WOR			Eventuele wijziging
Artikelen			Artikelen			
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub	
3:10	1-2		4	1-2		
3:11	1		3	1		technische wijziging
	2-3		3	2-3		
3:12			33	1		
3:13			33	2		
3:14			33	3		
3:15						nieuw: inhoudelijke wijziging
3:16	1		35c	1	hoofdzin	
	2		35c	2		
3:17			35d	1		
3:18	1-2		35b	1		
4:1	1		6	1	opsomming	
	2	a-b	6	1	2 ^e volzin	
	3		6	1	3 ^e volzin	
	4		6	6		
4:2			35c	1	1 ^e bijzin	
4:3	1		6	1	1 ^e volzin	
	2		6	2		
	3		6	3		
4:4	1	a-b	9	1		inhoudelijke wijziging
	2					nieuw: inhoudelijke wijziging
	3					nieuw: technische wijziging
	4	a-b	9	2		nieuw: inhoudelijke/ technische wijziging
4:5	1		12	1		
	2		12	3		
	3		12	4		
	4		12	5		
4:6	1	a-c,e	10			
		c	11	1		
		d	11	2		
		f	9	4		
2	a-b	12	2			
		c	6	5		
		d	9	3	1 ^e volzin	
	3		9	3	2 ^e volzin	
4:7	1-2		34	1		
4:8	1		34	5		
	2		34	6		schakelbepaling
4:9	1		34	2		
	2		34	4	1 ^e volzin	
	3	a-b	34	3	1 ^e volzin	
		c	34	4	2 ^e volzin	
	4		34	3	2 ^e volzin	
4:10			34	6		schakelbepaling
4:11			35c	1	2 ^e bijzin	
			35d	1		
5:1	1-2		7			
5:2	1-4		8	1		deels vervallen
5:3			14	1		
	a-e		14	2	a-e	
	f					nieuw: inhoudelijke wijziging
	g		14	2	f,h	
	h		14	2	g	
	i					nieuw: inhoudelijke wijziging
5:4	1-2		15	1		inhoudelijke wijziging
5:5			34	6-7		schakelbepaling
5:6	1		35c	3		
			35d	2		
	2		35c	5		technische wijziging
			35d	3		schakelbepaling
5:7	1		17	1	bijzin van 1 ^e volzin	
	2		17	1	1 ^e volzin	
5:8	1		17	2		
	2		18	3	a	
			18	1	hoofdzin	

WMW			WOR			Eventuele wijziging
Artikelen			Artikelen			
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub	
5:9	3		17	1	2 ^e volzin	
			18	2		
			18	3	b	
5:10	1	a	18	3		
		b	18	3	b	
		c				nieuw: inhoudelijke wijziging
5:11			16	1		
5:12	1		22	1		
	2		22	3		
	3		22	2		
5:13			34	6-7		schakelbepaling
5:14	1	a-b	35c	3		schakelbepaling
			35d	2		schakelbepaling
	2		35c	3		schakelbepaling
			35d	2		schakelbepaling
	3		35c	3		schakelbepaling
			35c	5		
			35d	2/3		schakelbepaling
6:1	1-2		31	1		
6:2	1	a-f	31	2	a-f	
	2		31	3		
6:3	1		31a	1		inhoudelijke wijziging
	2-7		31a	2-7		
6:4	1-2		31a	8		
6:5	1-2		31b	1-2		
6:6	1-4					nieuw: inhoudelijke wijziging
6:7	1		34	6-7		schakelbepaling
	2		35	2		
	3					nieuw: inhoudelijke wijziging
6:8	1		35c	3/6		schakelbepaling
			35d	2/3		schakelbepaling
	2		35c	3		schakelbepaling
6:9	1		35b	4	2 ^e volzin	
6:10	1	a-b	23	2		deels vervallen
	2	a-b	46d	b		
		c	46d	c		
6:11	1		24	1		inhoudelijke wijziging
	2		24	2		
6:12	1		23a	1		deels vervallen
	2		23b	2		
	3		23	4		
	4	a	23	1		inhoudelijke wijziging / delegatie
		b	23	5		
		c	23	6		
			23a	6		
		d	23a	2		
		e	23a	3		
		f-g	23a	4		
		h	23a	5		
6:13	1		35c	3		schakelbepaling
	2-3					nieuw: technische wijziging
6:14	1		35b	2		
	2		35b	4		
	3		35b	3		
6:15	1-4		23	3		
6:16	1-4		28	1-4		
6:17	1-2		35	1-2		
	3					nieuw: inhoudelijke wijziging
6:18	1		25	1	1 ^e volzin	
			25	1	a-n	
	2	a-n	25	1	2 ^e volzin	
6:19	1-2		25	2-3		
	3		25	5		
	4		25	6	1 ^e volzin	
6:20	1		30	1-2		
	2		30	3		
6:21			29			

WMW			WOR			Eventuele wijziging
Artikelen			Artikelen			
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub	
6:22	1		35	1		schakelbepaling
	2		35	2		
	3					
6:23	1-3		35c	3		nieuw: inhoudelijke wijziging
6:24	1-3		35b	5		schakelbepaling
6:25	1	a	27	1	a	
		b-c	27	1	b	
		d	27	1	d	technische wijziging
		e	27	1	c	
		f	27	1	e	
		g-m	27	1	f-l	
	2		27	1	2 ^e volzin	
	3		31c			
6:26	1-4		27	2		deels vervallen
6:27			27	3		
6:28	1-2		35	1-2		
	3					nieuw: inhoudelijke wijziging
6:29	1		35c	4		
	2		35c	3		schakelbepaling
			35d	2		schakelbepaling
6:30	1		32	1		inhoudelijke wijziging
6:31	1		32	2		inhoudelijke wijziging / deels vervallen
	2					nieuw: inhoudelijke wijziging
	3					nieuw: inhoudelijke wijziging
6:32			32	3		
6:33	1-2		35	1-2		
	3					nieuw: inhoudelijke wijziging
6:34			35c	3		schakelbepaling
			35d	2		schakelbepaling
7:1	a		17	3		
	b-c		18	1	bijzin	
	d		18	2	bijzin	
7:2	a-d		21			
7:3	1-2		20	1		technische wijziging
7:3	1		20	2		
	3	a	20	3		
		b	20	4		
	4		20	5		
	5		20	6		
7:4			34	6-7		schakelbepaling
7:5			35c	3		schakelbepaling
			35d	2		schakelbepaling
8:1	1-8		46a	1-8		inhoudelijke wijziging i.v.m. Wetsvoorstel financiering sociale verzekeringen
8:2	1		46b	1		
	2	a-c	46b	2		
8:3	1-2		46c	1-2		
9:1			36	1		
			46d	h		
			32	4		technische wijziging
			36a			
			36	1		
9:2	1		36	5		technische wijziging
			32	4		technische wijziging
	2					nieuw: inhoudelijke wijziging
	3		36	6		
9:3	1-3		36	7		
9:4	1-2		27	4		
	3		27	5		
	4-5		27	6		
9:5	1		13	1		
	2		13	2		
	3		13	2		

WMW			WOR			Eventuele wijziging
Artikelen			Artikelen			
Art.	Lid	Sub	Art.	Lid	Sub	
9:6			36	8		schakelbepaling
			35c	3		schakelbepaling
			35d	2		schakelbepaling
9:7	1		26	1		
	2		26	2-3		
	3		26	4		
	4-5		26	5		
	6-9		26	6-9		
9:8			46d	i		
9:9			34	6-7		schakelbepaling
			35c	3		schakelbepaling
			35d	2		schakelbepaling
9:10	1		22a			
	2		35	1		schakelbepaling
			35c	3		schakelbepaling
			35d	2		schakelbepaling
10:1	1		48	1		
	2		48	2		deels vervallen
	3		48	3		
10:2	1					nieuw: inhoudelijke wijziging
	2					nieuw: inhoudelijke wijziging
10:3						nieuw: inhoudelijke wijziging
10:4			54	2		technische wijziging
10:5			54	1		technische wijziging