

Bijlagen

Bijlage A

Afspraken tussen personeelsvertegenwoordiging en ondernemer over scholing

Waarom scholing?

Het belang van scholing van werknemers is onomstreden. In een snel veranderende omgeving is het zaak dat werknemers hun beroepsvaardigheden en kennis op peil houden en ontwikkelen. Dit komt zowel henzelf als de organisatie waarvoor zij werken ten goede.

Wat voor werknemers in algemene zin geldt, geldt in het bijzonder voor leden van de personeelsvertegenwoordiging (pvt). Zij hebben er immers, ten opzichte van hun collega's, een taak bij: het functioneren als lid van de pvt. In die functie kunnen zij te maken krijgen met vragen rond de bedrijfsvoering, de arbeidstijden, de arbeidsomstandigheden en cetera, waarbij het er mede om gaat de specifieke belangen van werknemers te onderkennen.

Met behulp van scholing kunnen pvt-leden zich de benodigde kennis en vaardigheden eigen maken. Ook in relatie tot de pvt zélf kan scholing functioneel zijn: kennis van taken en bevoegdheden verschaft inzicht in haar mogelijkheden en beperkingen, het opdoen van vergader- en overlegtechnieken bevordert haar effectiviteit.

Aldus kan scholing een bijdrage leveren aan het goed functioneren van de pvt, hetgeen in het belang is van de onderneming als geheel.

De wettelijke regeling

In de artikelen 35c en 35d van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt ten aanzien van de scholing van de pvt verwezen naar artikel 18, tweede lid WOR.

Dit betekent dat de ondernemer verplicht is de leden van de pvt in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging de gelegenheid te bieden de scholing en vorming te ontvangen die zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen. Ondernemer en pvt moeten een afspraak maken over het daartoe benodigde aantal dagen per jaar.

Anders dan bij de regeling van scholing en vorming van leden van de ondernemingsraad heeft de wetgever deze verplichting niet verder

uitgewerkt in een redelijkheidsnorm en evenmin een ondergrens gesteld.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt evenwel dat de verantwoordelijke ministers van oordeel zijn dat *“de leden van de personeelsvertegenwoordiging bij uitblijven van overeenstemming over de omvang van het verlot aan de kantonrechter kunnen verzoeken om te bepalen: a) dat de ondernemer moet meewerken aan het vaststellen van de redelijkerwijs nodige omvang van het verlot; b) wat in het gegeven geval een redelijke omvang is en c) dat de ondernemer conform de vastgestelde omvang van het verlot metterdaad verlot moet verlenen.”*¹

De kosten van scholing en vorming komen voor rekening van de ondernemer. Dit laatste vloeit voort uit artikel 22, eerste lid WOR. De heffing op de loonsom voor leden van de ondernemingsraad (artikelen 46a tot en met 46c WOR) is niet van toepassing voor de leden van de pvt. Dit betekent dat de bijdrageregeling van het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) niet geldt.

Aandachtspunten bij het maken van afspraken over scholing en vorming

Bij het maken van afspraken over scholing en vorming moet een afweging naar redelijkheid worden gemaakt tussen de aard en omvang van de benodigde scholing enerzijds en de 'kosten' voor de onderneming anderzijds. Het begrip kosten staat hier tussen aanhalingstekens omdat daarbij niet alleen moet worden gedacht aan de financiën, maar zeer zeker ook aan de belasting voor de organisatie / de collega's door mogelijk verzuim voor scholing.

De drie leden tellende pvt maakt deel uit van een betrekkelijk kleine onderneming. Het behoeft geen betoog dat de organisatorische gevolgen van het pvt-werk zich eerder zullen doen gevoelen dan de organisatorische gevolgen van OR-werk in een grote onderneming. In kleine ondernemingen zullen alle medewerkers doorgaans werkzaam zijn in directe, uitvoerende taken, hetgeen betekent dat bij afwezigheid (om welke reden dan ook) het werk moet worden overgenomen door collega's of blijft liggen. Uiteraard kan dit geen blokkade opleveren voor scholing en vorming van pvt-leden, wel is het een factor om rekening mee te houden bij het zoeken naar creatieve oplossingen.

¹Eerste Kamer, vergaderjaar 1997-1998, 24 615, nr. 81a.

Een paar suggesties:

- Hoewel het uit een oogpunt van samenhang binnen de pvt de voorkeur heeft dat de pvt-leden gezamenlijk 'op scholing en vorming gaan' (zeker wanneer het pvt-lidmaatschap voor alle leden nieuw is en/of de scholing is bedoeld voor het aanleren van basisvaardigheden), kan worden overwogen de leden van de pvt afzonderlijk te laten scholen. Daarbij is het mogelijk dat individuele pvt-leden specifiek worden geschoold op deelterreinen van het pvt-werk.
- Een mogelijkheid om het tijdsbeslag minder bezwaarlijk te doen zijn is de scholingsdagen te spreiden over een langere periode (bijvoorbeeld door het ene jaar met een dag te volstaan en het volgende jaar een meerdaagse cursus te volgen) en/of ze te laten vallen in – doorgaans – rustige periodes, rekening houdend met te verwachten pieken en dalen in de bedrijfsactiviteiten.
- Pvt en ondernemer kunnen overeenkomen dat, in afwijking van de hoofdregel van artikel 18, tweede lid WOR, de leden van de pvt een deel van de scholing en vorming buiten werktijd zullen genieten en daarbij aangeven op welke wijze compensatie plaatsvindt in aanvullend loon of in vrije tijd.

Het maken van afspraken over scholing en vorming van pvt-leden vergt dus maatwerk, met een open oog voor de betrokken belangen.

Een aandachtspunt bij het maken van afspraken over scholing en vorming van pvt-leden is nog de mogelijkheid dat de CAO een bepaling terzake bevat. Deze kan inhouden dat de ondernemer bij het maken van afspraken met de pvt over het aantal dagen ten behoeve van scholing en vorming een zeker minimum in acht moet nemen.

Bijlage B

Het achterbanberaad van de personeelsvertegenwoordiging

Overwegingen

Een goed functionerende personeelsvertegenwoordiging (pvt) is van belang voor de onderneming als geheel. Zonder behoorlijke communicatie met haar achterban kan een pvt haar taak niet goed vervullen.

Artikel 17, eerste lid WOR, dat ook geldt voor de pvt, bevat een basisregeling voor het raadplegen van de achterban. Er is niet gekozen voor een gedetailleerde regeling, omdat de vormgeving van het contact met de achterban sterk afhangt van de situatie binnen de onderneming en van de onderwerpen die spelen. De invulling van de basisregeling moet plaatsvinden op ondernemingsniveau in het overleg tussen ondernemer en pvt. Dit kan per geval geschieden. Desgewenst kan ook een algemene regeling ontworpen worden.

Voorzover het gaat om faciliteiten voor de pvt zelf, zegt de wet dat de ondernemer de leden van de pvt de gelegenheid moet bieden voor onderling beraad en overleg met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming, dit alles in werktijd en met behoud van loon. De wet zegt dat ondernemer en pvt gezamenlijk moeten afspreken hoeveel uur per jaar hiervoor beschikbaar moet zijn (artikel 35c lid 3 en artikel 35d lid 2 in verbinding met artikel 18, eerste lid WOR). Het minimum van 60 uur (artikel 18 lid 3) geldt niet voor de pvt, maar alleen voor de OR.

Aandachtspunten

Er kan behoefte bestaan bij de pvt en/of de werknemers om periodiek in overleg te treden over het functioneren van de pvt zelf.

Dit zou bijvoorbeeld eenmaal per jaar kunnen plaatsvinden, waarbij dit in 10 plus ondernemingen gekoppeld zou kunnen worden aan het jaarlijkse overleg van ondernemer en pvt over de algemene gang van zaken (artikel 35b lid 4).

Voorts zal de pvt haar achterban willen raadplegen als er besluiten aan de orde zijn waarover haar om een oordeel gevraagd is door de ondernemer, met belangrijke gevolgen voor de onderneming, respectievelijk voor (een deel van) de werknemers. Hierbij valt met name te denken aan die onderwerpen, waarvoor de pvt een instemmings- of adviesrecht heeft.

Het is mogelijk dat pvt-leden, gelet op de belangen die in een bepaald geval aan de orde zijn, de vertrouwelijkheid van bepaalde informatie in acht moeten nemen, ook al geldt de geheimhoudingsplicht ex artikel 20 WOR formeel niet. Dit kan het beraad met de achterban compliceren. Dit pleit ervoor dat ondernemer en pvt in een voorkomend geval zorgvuldig nagaan welke informatie vertrouwelijk is en tot wanneer.

Welke groep of groepen wil de pvt bereiken bij de raadpleging?

Als het om een voorgenomen besluit gaat dat betrekking heeft op de onderneming als geheel, zal dat uiteraard het gehele personeelsbestand zijn. Bij specifieke aangelegenheden zullen veelal een of meer groepen belanghebbend zijn en betrokken willen worden. Het ligt in de rede dat de pvt de achterbanraadpleging zo organiseert dat met name of uitsluitend de betrokken groep of groepen gehoord worden, zonder daarbij de belangen van het voltallige personeel uit het oog te verliezen.

Zo zal een voornemen tot wijziging van het productieproces op een bepaalde afdeling of tot herziening van een werktijdregeling van de medewerkers van een bepaalde afdeling niet de hele onderneming aangaan, zodat raadpleging beperkt kan blijven tot de betrokken werknemers.

Welke methoden zijn er voor een achterbanraadpleging?

Dit is mede afhankelijk van de aangelegenheid en van de te bereiken doelen. Het gaat telkens om de meest geschikte vorm van communicatie. Daarbij moet tevens een redelijke verhouding tussen doel, mogelijkheden en middelen (kosten) in het oog worden gehouden.

Doelen van de achterbanraadpleging kunnen zijn: het overdragen van relevante informatie, het verzamelen van vraag- en aandachtspunten, het luisteren naar de meningen van betrokkenen, alsmede het toetsen van het (voorlopige) standpunt van de pvt.

Veelal zullen hiertoe vormen van schriftelijke communicatie voldoende zijn (inclusief e-mail). Op die wijze kan ook een enquête onder de werknemers gehouden worden.

Soms kan het nodig zijn een bijeenkomst te beleggen met de (relevante groep) werknemers, met name om te luisteren naar meningen, respectievelijk het toetsen van het (voorlopige) standpunt van de pvt.

Welke kosten brengt achterbanraadpleging met zich mee?

Hierbij gaat het primair om kosten die zijn gemoeid met verzending / distributie van informatie, zaalgebruik / consumpties en dergelijke. Het ligt in de rede dat de pvt voor de achterbanraadpleging zoveel mogelijk gebruikmaakt van de voorzieningen van de eigen onderneming.

Het belang van de zaak en de wenselijkheid om betrokken (groepen) werknemers daadwerkelijk te kunnen bereiken, kunnen met zich brengen dat (groepen) werknemers geheel of gedeeltelijk in werktijd worden geraadpleegd¹.

Met het oog op een optimaal bereik van de bijeenkomst kan het praktisch zijn om de middagpauze te benutten, of om de bijeenkomst te beleggen aan het begin of het einde van de werkdag, al dan niet geheel of gedeeltelijk in werktijd. In voorkomende gevallen kan een door de pvt te beleggen bijeenkomst aansluiten op een bijeenkomst die door de ondernemer wordt belegd om het personeel te informeren. Een en ander hangt sterk af van de situatie in de onderneming en de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd. Overigens zal het niet altijd mogelijk zijn dat alle betrokken werknemers aan een bijeenkomst deelnemen, bijvoorbeeld wanneer zij sterk uiteenlopende arbeidspatronen hebben. In dat geval zullen deze werknemers op een andere wijze geraadpleegd moeten worden.

¹Volgens de Memorie van Toelichting (MvT) bij artikel 17, eerste lid WOR kan hieronder ook een recht op vrijaf voor (groepen) werknemers vallen om in werktijd geraadpleegd te worden. "Te denken valt aan een voor de onderneming of een onderdeel daarvan zeer ingrijpend (voorgenomen) besluit met aanmerkelijke gevolgen voor het gehele of een groot deel van het personeel", aldus de MvT, die vervolgt: "Voor minder vérstreckende besluiten waarover de ondernemingsraad de werknemers wil raadplegen zouden – in termen van belasting voor de ondernemer – lichtere vormen van raadpleging, zoals een schriftelijke enquête respectievelijk een bijeenkomst in de eigen tijd van de werknemers, redelijk zijn. (...) Het gaat derhalve om een redelijke verhouding tussen het in de raadpleging gelegen belang en het daartoe gekozen middel van raadpleging."

Bijlage C

De rechtspositie van de leden van de personeelsvertegenwoordiging

Overwegingen

Een pvt wordt ingesteld in het belang van het goed functioneren van de onderneming. Maar pvt-leden kunnen problemen ondervinden bij het combineren van hun werk voor de pvt met hun normale functievervulling. Deze problemen moeten zo mogelijk worden voorkomen en opgelost op een wijze waarin zowel de ondernemer als de desbetreffende werknemers zich kunnen vinden.

Een van de problemen betreft het met het pvt-werk gemoeide tijdsbeslag. Niet nauwkeurig is te voorzien hoeveel tijd dit werk vraagt. Het gaat om meer dan het voorbereiden en bijwonen van pvt-vergaderingen en overleg met de ondernemer. De consequenties van het pvt-lidmaatschap voor de normale functievervulling zijn afhankelijk van allerlei factoren, zoals de omvang en complexiteit van de onderneming, de kwesties die de pvt te behandelen krijgt en de functie van het pvt-lid als werknemer.

De ondernemer is wettelijk verplicht ervoor zorg te dragen, dat de (ex-) leden of de (ex-)kandidaatleden van de pvt en degene die het initiatief heeft genomen tot de instelling van een pvt, niet wegens dat (kandidaat-)lidmaatschap of dat initiatief worden benadeeld in hun positie (artikel 21 WOR). De artikelen 7: 670 en 7: 670a van het Burgerlijk Wetboek voorzien ook in een zekere ontslagbescherming van deze werknemers. Pvt-leden houden ingevolge de wet hun aanspraak op loon over de arbeidstijd die aan het pvt-werk wordt besteed (artikelen 17 en 18 WOR).

Regelingen en afspraken

Ondernemer en pvt doen er goed aan – rekening houdend met aard, omvang en organisatie van de onderneming – afspraken te maken over tijdsbeslag, loopbaan en inkomen van pvt-leden en deze afspraken binnen de onderneming bekend te maken.

Die afspraken kunnen zo nodig vervolgens worden toegesneden op de situatie van elk pvt-lid. Schriftelijke vastlegging van concrete toezegingen voorkomt onzekerheid bij het pvt-lid en leidinggevenden.

Tijdsbeslag

Volgens de WOR vergadert de pvt zoveel mogelijk in werktijd. De leden van de pvt mogen ook buiten vergaderingen hun werk onderbreken voor overleg met anderen; over de daarvoor beschikbare tijd moeten ondernemer en pvt een afspraak maken. Dat geldt ook voor het verlof ten behoeve van pvt-scholing. Het feitelijke tijdsbeslag hangt verder af van aard, omvang en organisatie van de onderneming, de kwesties die de pvt te behandelen krijgt en de technische en administratieve hulp die de ondernemer verleent.

Aan het goed vervullen van zowel de normale functie als het pvt-werk is een zekere spanning eigen. Die spanning moet zoveel mogelijk worden ondervangen door goede afspraken over het functioneren en het tijdsbeslag van de pvt als geheel en over het deel van de werktijd dat de leden aan het pvt-werk kunnen besteden.

Leidinggevenden en (kandidaat-)leden van de pvt kunnen zich dan tijdig instellen op de consequenties van het pvt-werk voor het gewone werk. Het is immers de gezamenlijke verantwoordelijkheid van ondernemer, direct leidinggevende en pvt, dat het pvt-lid in de vervulling van zijn normale functie niet wordt overbelast.

Loopbaan en inkomen

Vooraf op het punt van loopbaan en inkomen moet de ondernemer waken voor benadeling van het pvt-lid. Dit houdt met name in, dat:

- het inkomen niet nadelig mag worden beïnvloed door het pvt-lidmaatschap;
- het pvt-lid normaal kan meedingen naar promotie- en overplaatsingsmogelijkheden;
- hij of zij normaal gebruik kan maken van scholingsmogelijkheden;
- bij de toedeling van werk aan het pvt-lid rekening wordt gehouden met het tijdsbeslag van het pvt-werk;
- beoordeling van de functie vervulling niet nadelig mag worden beïnvloed door factoren die verband houden met het pvt-lidmaatschap van de werknemer.

Deeltijdarbeid en ploegenwerk

Vergaderingen van de pvt moeten ingevolge de wet zoveel mogelijk in werktijd plaatsvinden (artikel 17, tweede lid WOR). Op dit punt kunnen

voor pvt-leden die in deeltijd werken problemen rijzen.

Als de pvt in de regel in werktijd vergadert, is er geen probleem. Ingeval een vergadering incidenteel uitloopt buiten de werktijd hoeft als regel geen voorziening te worden getroffen.

Voor het geval de pvt buiten de werktijd van een in deeltijd werkend pvt-lid vergadert, verdient het aanbeveling hem of haar daarvoor te compenseren in vrije tijd. Als dat om welke reden dan ook niet mogelijk is, ligt het – gelet op de gelijke-behandelingswetgeving – in de rede dat de deeltijdwerker aanvullend loon ontvangt over de tijd die hij of zij buiten de eigen werktijd aan pvt-vergaderingen besteedt.

Als een pvt-lid in ploegendienst werkt, kunnen zich dezelfde problemen voordoen als bij deeltijdwerk. Uitgaande van de regel dat pvt-vergaderingen zoveel mogelijk in normale werktijd plaatsvinden, dient de pvt de planning van zijn vergaderingen af te stemmen op het ploegenschema. Voor zover dat niet steeds mogelijk is, ligt het in de rede dat het betrokken pvt-lid in de gelegenheid wordt gesteld zijn of haar dienst te ruilen met de dienst van een andere werknemer.

Bijlage D

Wetsartikelen die specifiek van belang zijn voor de personeelsvertegenwoordiging

Hierna volgt de tekst van een aantal bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en het Burgerlijk Wetboek (BW), die specifiek van belang zijn voor de pvt. De opsomming begint met de artikelen 35c en 35d WOR, die de regeling van de pvt bevatten, en vervolgt met andere bepalingen van de WOR. De bepalingen uit het BW zijn aan het slot van deze bijlage opgenomen.

WOR

Artikel 35c

- 1 De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen, bestaande uit ten minste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame personen.
- 2 Op verzoek van de meerderheid van de in de onderneming werkzame personen stelt de ondernemer de in het eerste lid bedoelde personeelsvertegenwoordiging in.
- 3 Indien toepassing is gegeven aan het eerste lid, is artikel 5a, tweede lid, derde en vierde volzin, van overeenkomstige toepassing. De artikelen 7, 13, 17, 18, eerste en tweede lid, 21, 22, eerste lid, tweede lid, voor zover het betreft de kosten van het voeren van rechtsgedingen, en derde lid, 22a, 27, eerste lid, onderdeel b, voor zover het betreft een werktijdregeling, en onderdeel d, derde tot en met zesde lid, 31, eerste lid, 32, 35b, vierde en vijfde lid, behoudens de in dat lid bedoelde arbeidsomstandigheden, en 36 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 4 De ondernemer legt een voorgenomen besluit als bedoeld in artikel 27, eerste lid, onderdeel b, voor zover het betreft een

werktijdenregeling, en onderdeel d, schriftelijk aan de personeelsvertegenwoordiging voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben. De personeelsvertegenwoordiging beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal met de ondernemer overleg is gepleegd. Na het overleg deelt de personeelsvertegenwoordiging zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de personeelsvertegenwoordiging deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de personeelsvertegenwoordiging mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.

- 5 De personeelsvertegenwoordiging kan met toestemming van de ondernemer commissies instellen of deskundigen uitnodigen. Ten aanzien van het uitnodigen van deskundigen is toestemming niet vereist, wanneer de deskundige geen kosten in rekening brengt of wanneer de kosten door de personeelsvertegenwoordiging bestreden worden uit een bedrag als bedoeld in artikel 22, derde lid. Heeft de ondernemer toestemming gegeven voor het raadplegen van een deskundige, dan komen de kosten daarvan te zijnen laste.
- 6 Inlichtingen en gegevens bestemd voor de personeelsvertegenwoordiging, die volgens artikel 31, eerste lid, schriftelijk moeten worden verstrekt, mogen door de ondernemer ook mondeling worden verstrekt.

Artikel 35d

- 1 De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c, eerste lid, instellen.
- 2 De artikelen 5a, tweede lid, derde en vierde volzin, 7, 13, 17, 18, eerste en tweede lid, 21, 22, eerste lid, tweede lid, voor zover het betreft de kosten van het voeren van rechtsgedingen, en derde lid, 22a, 27, eerste lid, onderdeel b, voor zover het betreft een werktijdregeling, derde tot en met zesde lid, 31, eerste lid, 32 en 36 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 3 Artikel 35c, vierde lid, is van overeenkomstige toepassing, en het vijfde en zesde lid zijn van toepassing.

Artikel 1

- 1 Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:
 - a Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
 - b Raad: De Sociaal-Economische Raad, bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie;
 - c onderneming: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht;
 - d ondernemer: de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die een onderneming in stand houdt;
 - e bestuurder: hij die alleen dan wel te zamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid;
 - f bedrijfscommissie: de bevoegde bedrijfscommissie, bedoeld in de artikelen 37, 43 en 46.
- 2 Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen verstaan: degenen die in de onderneming werkzaam zijn krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens een arbeidsovereenkomst met de ondernemer die de onderneming in stand houdt. Personen die in meer dan één onderneming van dezelfde ondernemer werkzaam zijn, worden geacht uitsluitend werkzaam te zijn in die onderneming van waaruit hun werkzaamheden worden geleid.
- 3 Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen mede verstaan:
 - a degenen die in het kader van werkzaamheden van de onderneming daarin ten minste 24 maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek¹, en²

¹De tekst van artikel 7: 690 BW is te vinden onder de bepalingen van het BW aan het slot van deze bijlage.

²Onderdeel a van artikel 1 lid 3 WOR treedt in werking op 1 januari 1999. Tot die tijd bestaat artikel 1 lid 3 WOR alleen uit de bepaling die boven is aangeduid met 'b'.

- b degenen die krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens een arbeidsovereenkomst met de ondernemer werkzaam zijn in een door een andere ondernemer in stand gehouden onderneming.
- 4 Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden de bestuurder of de bestuurders van een onderneming geacht niet te behoren tot de in de onderneming werkzame personen.

Artikel 5a

- 1 (...)
- 2 De ondernemer kan voor een door hem in stand gehouden onderneming, ten aanzien waarvan niet of niet langer een verplichting bestaat tot het instellen van een ondernemingsraad, besluiten vrijwillig een ondernemingsraad in te stellen of in stand te houden. Het bij of krachtens deze wet bepaalde is van toepassing, zodra de ondernemer dat besluit schriftelijk heeft meegedeeld aan de bedrijfscommissie. De ondernemer kan deze ondernemingsraad op grond van een belangrijke wijziging van de omstandigheden opheffen bij het eindigen van de lopende zittingsperiode van die raad. De ondernemer deelt zijn besluit tot opheffing van de ondernemingsraad schriftelijk mee aan de bedrijfscommissie.

Artikel 7

De ondernemingsraad kiest uit zijn midden een voorzitter en een of meer plaatsvervangende voorzitters. De voorzitter, of bij diens verhindering een plaatsvervangend voorzitter, vertegenwoordigt de ondernemingsraad in rechte.

Artikel 13

- 1 Op verzoek van de ondernemer of van de ondernemingsraad kan de kantonrechter voor een door hem te bepalen termijn een lid van de ondernemingsraad uitsluiten van alle of bepaalde werkzaamheden van de ondernemingsraad. Het verzoek kan uitsluitend worden gedaan, door de ondernemer op grond van het feit dat het betrokken ondernemingsraadslid het overleg van de ondernemingsraad met de ondernemer ernstig belemmert, en door de ondernemingsraad op grond van het feit dat de betrokkene de werkzaamheden van de ondernemingsraad ernstig belemmert.

- 2 Alvorens een verzoek in te dienen stelt de verzoeker de betrokkene in de gelegenheid over het verzoek te worden gehoord. De ondernemer en de ondernemingsraad stellen elkaar in kennis van een overeenkomstig het eerste lid ingediend verzoek.

Artikel 17

- 1 De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad, de commissies van die raad, en, indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, de secretaris van die raad het gebruik toe te staan van de voorzieningen waarover hij als zodanig kan beschikken en die de ondernemingsraad, de commissies en de secretaris van die raad voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. De ondernemer stelt de ondernemingsraad en de commissies van die raad in staat de in de onderneming werkzame personen te raadplegen en stelt deze personen in de gelegenheid hieraan hun medewerking te verlenen, een en ander voor zover dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van de taak van de raad en de commissies.
- 2 De ondernemingsraad en de commissies van die raad vergaderen zoveel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd.
- 3 De leden van de ondernemingsraad en de leden van de commissies van die raad behouden voor de tijd gedurende welke zij ten gevolge van het bijwonen van een vergadering van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad niet de bedongen arbeid hebben verricht, hun aanspraak op loon dan wel bezoldiging.

Artikel 18

- 1 De ondernemer is verplicht de leden van de ondernemingsraad en de leden van de commissies van die raad, gedurende een door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk vast te stellen aantal uren per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging, de gelegenheid te bieden voor onderling beraad en overleg met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.
- 2 De ondernemer is verplicht de leden van de ondernemingsraad en de leden van een vaste commissie of onderdeelcommissie, bedoeld in artikel 15, tweede lid, onderscheidenlijk

derde lid, gedurende een door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk vast te stellen aantal dagen per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging de gelegenheid te bieden de scholing en vorming te ontvangen welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen.

3 (...)³

4 (...)⁴

Artikel 21⁵

De ondernemer draagt er zorg voor, dat de in de onderneming werkzame personen die staan of gestaan hebben op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9, alsmede de leden en de gezezen leden van de ondernemingsraad en van de commissies van die raad niet uit hoofde van hun kandidaatstelling of van hun lidmaatschap van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad worden benadeeld in hun positie in de onderneming. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Op degene die het initiatief neemt of heeft genomen tot het instellen van een ondernemingsraad is de eerste volzin van overeenkomstige toepassing. De ondernemingsraad, alsmede iedere in de onderneming werkzame persoon als in de eerste tot en met derde volzin bedoeld, kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan hetgeen in de eerste tot en met derde volzin is bepaald. Ten aanzien van

³Lid 3 van artikel 18 geeft ondergrenzen voor de in lid 1 bedoelde uren (voor beraad e.d.) en voor de in lid 2 bedoelde dagen (voor scholing en vorming) die bij afspraken met de OR in acht moeten worden genomen. Die ondergrenzen gelden niet voor afspraken tussen ondernemer en pvt: lid 3 is voor de pvt niet van toepassing.

⁴Ook lid 4 van artikel 18 (de OR kan naleving van dit artikel afdwingen bij de kantonrechter) is niet van toepassing voor de pvt.

⁵Zie voor de regelingen inzake ontslagbescherming de artikelen 7: 670, 7: 670a en 7: 670b BW, die aan het slot van deze bijlage zijn opgenomen. Die bepalingen treden in werking op 1 januari 1999. Tot die tijd wordt de ontslagbescherming geregeld in artikel 21, leden 2 tot en met 6, die van overeenkomstige toepassing zijn voor de pvt.

personen die krachtens publiekrechtelijke aanstelling in de onderneming werkzaam zijn, treedt de arrondissementsrechtbank in de plaats van de kantonrechter.

Artikel 22

- 1 De kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de ondernemingsraad en de commissies van die raad komen ten laste van de ondernemer.
- 2 Met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid komen de kosten van het overeenkomstig artikel 16 en artikel 23a, zesde lid, raadplegen van een deskundige door de ondernemingsraad of een commissie van die raad, alsmede de kosten van het voeren van rechtsgedingen door de ondernemingsraad slechts ten laste van de ondernemer, indien hij van de te maken kosten vooraf in kennis is gesteld. De eerste volzin is niet van toepassing wanneer uitvoering is gegeven aan het derde lid⁶.
- 3 De ondernemer kan in overeenstemming met de ondernemingsraad de kosten die de ondernemingsraad en de commissies van die raad in enig jaar zullen maken, voor zover deze geen verband houden met het bepaalde in de artikelen 17 en 18, vaststellen op een bepaald bedrag, dat de ondernemingsraad naar eigen inzicht kan besteden. Kosten waardoor het hier bedoelde bedrag zou worden overschreden, komen slechts ten laste van de ondernemer voor zover hij in het dragen daarvan toestemt.

Artikel 22a

In rechtsgedingen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad kan de ondernemingsraad niet in de proceskosten worden veroordeeld.

Artikel 27

- 1 De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
 - (...)
 - b een werktijd- of een vakantieregeling;
 - (...)

⁶Voor zover lid 2 gaat over de kosten van het raadplegen van een deskundige geldt het daar gestelde niet voor de pvt. Voor het uitnodigen door de pvt van deskundigen en de kosten daarvan bevat artikel 35c lid 5 WOR een afzonderlijke regeling.

d een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid of het ziekteverzuim;⁷

(...)

een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.

2 (...)⁸

3 De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

4 Heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevergd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfs sociale redenen.

5 Een besluit als bedoeld in het eerste lid, genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, is nietig, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. De ondernemingsraad kan slechts een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat hetzij de ondernemer hem zijn besluit overeenkomstig de laatste volzin van het tweede lid heeft meegedeeld, hetzij – bij gebreke van deze mededeling – de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit.

⁷Onderdeel d is niet van toepassing voor de pvt van een onderneming met minder dan 10 werknemers: deze heeft geen instemmingsrecht ten aanzien van de onder d genoemde onderwerpen.

⁸Het tweede lid van artikel 27 WOR is in artikel 35c lid 3 niet van overeenkomstige toepassing verklaard voor de pvt. Zie echter hierboven artikel 35c lid 3, waarin voor de pvt de instemmingsprocedure en het in dat kader te voeren overleg met de ondernemer zijn geregeld.

- 6 De ondernemingsraad kan de kantonrechter verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een nietig besluit als bedoeld in het vijfde lid. De ondernemer kan de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op nietigheid als bedoeld in het vijfde lid.

Artikel 31

- 1 De ondernemer is verplicht desgevraagd aan de ondernemingsraad en aan de commissies van die raad tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die deze voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. De inlichtingen en gegevens worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.
- 2 (...)
- 3 (...)⁹

Artikel 32

- 1 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan kunnen aan de ondernemingsraad of aan de ondernemingsraden van de bij die overeenkomst of die regeling betrokken onderneming of ondernemingen verdere bevoegdheden dan in deze wet genoemd worden toegekend.
- 2 Bij schriftelijke overeenkomst tussen de ondernemer en de ondernemingsraad kunnen aan de ondernemingsraad meer bevoegdheden dan de in deze wet genoemde worden toegekend en kunnen aanvullende voorschriften over de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden gegeven. De ondernemer zendt een afschrift van de overeenkomst aan de bedrijfscommissie.
- 3 Indien aan de ondernemingsraad op grond van dit artikel een adviesrecht of instemmingsrecht is toegekend, is het advies of de instemming van de ondernemingsraad niet vereist, voor zover de aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

⁹De leden 2 en 3 van artikel 31 zijn voor de pvt niet van toepassing.

- 4 Indien in de overeenkomst aan de ondernemingsraad een recht op advies of instemming wordt gegeven over andere voorgenomen besluiten dan genoemd in de artikelen 25 onderscheidenlijk 27, zijn de artikelen 26 onderscheidenlijk 27, vierde tot en met zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 35b¹⁰

(...)

- 4 In de in het eerste lid bedoelde vergaderingen wordt ten minste eenmaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De ondernemer verstrekt daartoe mondeling of schriftelijk algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar, alsmede omtrent zijn verwachtingen dienaangaande in het komende jaar. Voor zover de ondernemer verplicht is zijn jaarrekening en jaarverslag ter inzage van een ieder neer te leggen, worden in de Nederlandse taal gestelde exemplaren van deze jaarstukken ter bespreking aan de in de onderneming werkzame personen verstrekt. De ondernemer verstrekt voorts mondeling of schriftelijk algemene gegevens inzake het door hem ten aanzien van de in de onderneming werkzame personen gevoerde en te voeren sociale beleid.
- 5 De in de onderneming werkzame personen worden door de ondernemer, in een vergadering als bedoeld in het eerste lid, in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. De in de eerste volzin bedoelde verplichting geldt niet, indien en voor zover de betrokken aangelegenheid

¹⁰Artikel 35b leden 4 en 5 zijn uitsluitend van toepassing voor de pvt van de 10 plus onderneming. Dit met dien verstande dat deze pvt geen adviesrecht heeft ten aanzien van de arbeidsomstandigheden genoemd in artikel 35b lid 5: de pvt van de 10 plus onderneming heeft ten aanzien van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden instemmingsrecht (artikel 35c lid 3). De overige leden van artikel 35b zijn voor de pvt helemaal niet van toepassing.

voor de onderneming reeds inhoudelijk geregeld is in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling, vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

Artikel 36

- 1 Iedere belanghebbende kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer of de ondernemingsraad gevolg dient te geven aan hetgeen bij of krachtens deze wet is bepaald omtrent het instellen of in stand houden van een ondernemingsraad, het vaststellen van een voorlopig of een definitief reglement van de ondernemingsraad, de kandidaatstelling voor en de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad, alsmede omtrent het bekend maken van agenda's en verslagen van vergaderingen, een en ander voor zover dit van de ondernemer of de ondernemingsraad afhangt.
- 2 De ondernemingsraad en de ondernemer kunnen de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer, onderscheidenlijk de ondernemingsraad gevolg dient te geven aan hetgeen overigens bij of krachtens deze wet is bepaald, een en ander voor zover dit van de ondernemer onderscheidenlijk de ondernemingsraad afhangt.
- 3 Een verzoek aan de kantonrechter op grond van deze wet is niet ontvankelijk indien de verzoeker niet vooraf schriftelijk de bemiddeling van de bedrijfscommissie heeft gevraagd. De bedrijfscommissie stelt de wederpartij in de gelegenheid omtrent het verzoek te worden gehoord. De bedrijfscommissie tracht een minnelijke schikking tussen partijen tot stand te brengen. Indien geen minnelijke schikking wordt bereikt, brengt de bedrijfscommissie binnen twee maanden nadat haar bemiddeling is gevraagd, aan partijen schriftelijk verslag van haar bevindingen uit met een advies omtrent de oplossing van het geschil. De bedrijfscommissie kan de termijn voor het uitbrengen van haar advies met instemming van beide partijen voor ten hoogste twee maanden verlengen.
- 4 Het verzoekschrift aan de kantonrechter wordt ingediend binnen dertig dagen nadat de bedrijfscommissie haar advies aan partijen heeft uitgebracht, doch uiterlijk binnen dertig dagen na het verstrijken van de in het derde lid genoemde termijn. Het verslag van bevindingen en het advies van de bedrijfscommissie worden bij het verzoekschrift overgelegd.

- 5 Een verzoekschrift aan de kantonrechter met betrekking tot de naleving van artikel 25 ten aanzien van een besluit als in dat artikel bedoeld, wordt niet ontvankelijk verklaard, indien blijkt dat de ondernemingsraad voor of na de indiening van het verzoekschrift tegen dat besluit beroep heeft ingesteld bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam.
- 6 Een verzoek aan de kantonrechter op grond van artikel 27, vierde en zesde lid, is niet ontvankelijk indien met betrekking tot dezelfde aangelegenheid een aanwijzing is gegeven of een eis is gesteld als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet.
- 7 De kantonrechter kan in zijn uitspraak aan de ondernemer, onderscheidenlijk de ondernemingsraad de verplichting opleggen om bepaalde handelingen te verrichten of na te laten. Het is de ondernemer verboden een zodanige verplichting niet na te komen. Wanneer de ondernemingsraad een zodanige verplichting niet nakomt, kan de kantonrechter de ondernemingsraad ontbinden, onder oplegging van de verplichting aan die raad tot het doen verkiezen van een nieuwe ondernemingsraad. Blijft de ondernemingsraad in gebreke, dan kan de kantonrechter de ondernemer machtigen een nieuwe ondernemingsraad te doen verkiezen.
- 8 De voorgaande leden zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de naleving van hetgeen bij of krachtens deze wet is bepaald met betrekking tot een centrale ondernemingsraad en een groepsondernemingsraad.

Burgerlijk Wetboek¹¹

Artikel 7: 670

- 1 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.
- 2 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zij ingevolge de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekgeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode, bedoeld in artikel 29a, zevende lid, van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
- 3 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
- 4 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, van een arbocommissie of van een bijzondere onderhande-

¹¹De hier weergegeven bepalingen van het BW treden in werking op 1 januari 1999.

Zie ook hierboven artikel 1 lid 3 WOR en artikel 21 WOR.

lingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen.

- 5 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
- 6 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
- 7 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouder-schapsverlof geldend maakt.
- 8 Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7: 670a

- 1 De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

- b lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de arbocommissie;
 - d als mentor of als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 8, vijfde lid, onderscheidenlijk 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is.
- 2 De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 7: 670b

- 1 De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
- 2 De leden 1 tot en met 7 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk in de opzegging toestemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die recht heeft op ziekengeld in de periode als bedoeld in de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziekwet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

Artikel 7: 690

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Bijlage E

Instanties die informatie kunnen geven

Centrale organisaties van werkgevers

Vereniging VNO-NCW	Bezuidenhoutseweg 12 Postbus 93002 2509 AA Den Haag	tel 070 - 3 490 349 fax 070 - 3 490 300
MKB-Nederland	Brassersplein 1 Postbus 5096 2600 GB Delft	tel 015 - 2 191 212 fax 015 - 2 191 414
LTO-Nederland	AgriCentrum Rooseveltplantsoen 4 Postbus 29773 2502 LT Den Haag	tel 070 - 3 382 700 fax 070 - 3 382 811

Centrale organisaties van werknemers

Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)	Ravellaan 1 Postbus 2475 3500 GL Utrecht	tel 030 - 2 913 911 fax 030 - 2 946 544
Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)	Naritaweg 10 Postbus 8456 1005 AL Amsterdam	tel 020 - 5 816 300 fax 020 - 6 844 541
Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP)	Randhoeve 223 Postbus 400 3990 DK Houten	tel 030 - 6 374 792 fax 030 - 6 378 829

Andere instanties

Sociaal- Economische Raad (SER)	Bezuidenhoutseweg 60 Postbus 90405 2509 LK Den Haag	tel 070 - 3 499 499 fax 070 - 3 832 535
--	---	--

Stichting van de Arbeid	Bezuidenhoutseweg 60 Postbus 90405 2509 LK Den Haag	tel 070 - 3 499 577 fax 070 - 3 832 535
------------------------------------	---	--

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Anna van Hannoverstraat 4 Postbus 90805 2509 LV Den Haag	tel 070 - 3 334 444 fax 070 - 3 334 033
--	---	--

Trefwoordenregister

woord	pagina / verwijzing
achterbanberaad	43
aanstelling, publiekrechtelijke	zie: in de onderneming werkzaam zijn
afspraken pvt en ondernemer	15 - 17, 39 e.v., 43 e.v., 47 e.v.
arbeidsovereenkomst	zie: in de onderneming werkzaam zijn
bedrijfscommissie, bevoegde	18
bescherming tegen benadeling en ontslag	17, 47, 48
bestuurder	24
bezwaar maken bij pvt	32
budget pvt	14
diensttijd(eisen)	27
gedetacheerde werknemers	zie: in de onderneming werkzaam zijn
in de onderneming werkzame personen	zie: in de onderneming werkzaam zijn
in de onderneming werkzaam zijn	10, 26, 32
kandidaatstelling	25 - 28
kandidatenlijst	27, 28
kiesrecht	26, 27
ondernemer	23
onderneming	23
<i>met minder dan 10 werknemers</i>	11
<i>met 10 of meer werknemers</i>	12
ondernemingsraad	9

woord	pagina / verwijzing
overleg tussen pvt en ondernemer	36
personeelsvergadering	10
personeelsvertegenwoordiging	
<i>instelling vrijwillig</i>	11
<i>instelling verplicht</i>	12
<i>opheffing vrijwillig ingestelde</i>	13
<i>aantal leden</i>	24
<i>zittingstermijn</i>	24
<i>rechten en faciliteiten</i>	14
<i>adviesrecht</i>	15
<i>instemmingsrecht</i>	15
quorum	19, 33
rechtspositie leden pvt	47
reglement voor de pvt	7, 19 - 21
<i>karakter van een -</i>	20
<i>voorbeeld voor een -</i>	23 e.v.
<i>bekendmaking van het -</i>	21
scholing en vorming	14, 16, 39 - 41, 48
secretariaatswerk	33 - 36
<i>assistentie bij het -</i>	35
<i>secretaris pvt</i>	34
stemmen bij de verkiezingen	28 - 30
stemmen in de pvt	33
<i>over wijzigingen reglement</i>	36
tussentijdse vacatures pvt	31
uitzendkrachten	zie: in de onderneming werkzaam zijn
uitzendovereenkomst	10, 11
verkiezingen	24 e.v.
<i>voor de eerste pvt</i>	20
werknemers	zie: in de onderneming werkzaam zijn
werknemersorganisaties	28
werkwijze pvt	19, 33 e.v.

Uitgave:

Sociaal-Economische Raad
Stafafdeling Voorlichting
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
telefoon: 070 - 3 499 646
telefax: 070 - 3 832 535
E-mail: voorlichting@gw.ser.nl
Internet: <http://www.ser.nl>

Fotografie omslag:

Wim van der Ende, Driebergen

Vormgeving:

Migiel van Lier BNO, Voorburg

Lithografie:

Grafi^TOP, Den Haag

Druk:

SER-drukkerij

SER-voorbeeldreglement ondernemingsraden

Op 4 maart 1998 is de Wet op de ondernemingsraden (WOR) op een aantal onderdelen gewijzigd. Het SER-voorbeeldreglement is hieraan aangepast en in meer algemene zin geactualiseerd.

In het SER-voorbeeldreglement zijn onder meer opgenomen:

- modelreglementen voor OR, GOR en COR;
- modelbesluiten voor de instelling van commissies;
- bijlagen, waaronder de volledige tekst van de WOR.

Het SER-voorbeeldreglement ondernemingsraden bestaat uit een boek en een diskette.

boek

164 pp., ISBN 90-6587-703-7

diskette

De diskette bevat de tekst van het SER-voorbeeldreglement als:

- WordPerfect 5.1 DOS-formaat
- ASCII-tekstformaat
- Web-site

prijs: f 19,75 (boek + diskette)

Te verkrijgen bij de afdeling Verkoop van de SER,
telefoon: 070 - 3 499 505,
e-mail: voorlichting@gw.ser.nl

Sociaal-Economische Raad
Stafafdeling Voorlichting
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
telefoon: 070 - 3 499 646
telefax: 070 - 3 832 535
e-mail: voorlichting@gw.ser.nl
Internet: <http://www.ser.nl>

Leidraad personeels- vertegenwoordiging

Een personeelsvertegenwoordiging (pvt) kan worden ingesteld bij ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Een ondernemer kan dat vrijwillig doen; bij een onderneming met tien of meer werknemers is hij daartoe verplicht als een meerderheid van de werknemers daarom vraagt.

Het is niet verplicht voor de pvt een reglement te maken, ongeacht of die pvt vrijwillig of verplicht is ingesteld. Toch kan het verstandig zijn voor zowel de verkiezingen als voor de werkwijze van de pvt bepaalde regels op te stellen. Met de Leidraad wil de SER aan pvt-en en ondernemers hiervoor suggesties aanreiken

De eerste paragrafen van de Leidraad gaan in op de wettelijke regeling van de pvt en de voordelen van bepaalde regels voor verkiezing en werkwijze. Het in paragraaf 5 opgenomen voorbeeld voor een pvt-reglement bevat onderdelen als samenstelling en zittingstermijn, voorbereiding verkiezingen, wijze van stemmen, tussentijdse vacatures en bezwaarregeling. De bijlagen behandelen scholingsafspraken, het achterbanberaad van de pvt, de rechtspositie van de pvt-leden, relevante wetsartikelen en instanties die informatie kunnen geven.

Uitgave: Sociaal-Economische Raad
ISBN 90-6587-675-8



Leidraad personeels- vertegenwoordiging