

Bijlage A **Taken en bevoegdheden van de pvt voortvloeiend uit enkele andere wetten en regelingen**

Algemeen

De taken en bevoegdheden van de pvt worden niet uitsluitend en uitputtend geregeld in de WOR. Ook in een aantal andere wetten zijn aan de pvt taken en bevoegdheden toegekend.

1 **Gelijkebehandelingswetgeving**

Voor het terrein van de arbeid heeft de wetgever het beginsel van antidiscriminatie/ gelijke behandeling in verschillende wettelijke regelingen uitgewerkt. Een aantal daarvan wordt hierna kort genoemd.

AWGB

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) verbiedt discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Het discriminatieverbod geldt onder meer bij werving en selectie voor een functie, het aangaan en het beëindigen van een functie, arbeidsvoorwaarden, bevordering en scholing en vorming.

Gelijke behandeling mannen en vrouwen

De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBm/v) en artikel 7: 646 BW verbieden de werkgever bij werving en selectie voor een functie, bij het aangaan van de betrekking, bij de arbeidsvoorwaarden, bij bevordering, bij het verstrekken van onderricht of bij de beëindiging van de betrekking onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen.

Onderscheid naar arbeidsduur

De Wijzigingswet BW en Ambtenarenwet i.v.m. verbod tot maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (Wet onderscheid arbeidsduur, WOA) verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid naar arbeidsduur. Het verbod is tevens vastgelegd in artikel 7: 648 BW. De wettelijke bepaling beoogt te bevorderen dat de werkgever fulltimers en parttimers gelijk behandelt. Te denken valt aan scholing op kosten van de werkgever. Andere voorbeelden zijn: onderscheid bij beloning, overwerktoeslagen, toeslagen voor arbeid op inconveniënte uren en bijzondere geldelijke voordelen.

Onderscheid naar tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst

Artikel 7: 649, lid 1 BW staat niet toe dat werkgevers onderscheid in arbeidsvoorwaarden maken tussen werknemers met een vast of een tijdelijk dienstverband. De wettelijke regeling geldt ook voor oproepkrachten, seizoen(hulp)krachten, vakantiekrachten, thuiswerkers en stagiaires, voor zover zij werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Voor uitzendkrachten geldt de wettelijke regeling echter niet.

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBh/cz)

Op grond van de WGBh/cz mag de werkgever geen onderscheid maken op grond van een handicap of chronische ziekte van de werknemer, tenzij:

- er risico's zijn voor de gezondheid en de veiligheid van de persoon zelf en voor anderen;
- het onderscheid gebaseerd is op het bestaan van speciale voorzieningen die mensen met beperkingen nodig hebben om te kunnen functioneren in de maatschappij;
- het gaat om positieve discriminatie, noodzakelijk om een achterstand op te heffen.

Het verbod op onderscheid houdt ook in dat de werkgever verplicht is aanpassingen door te voeren zodat mensen met

een handicap of chronische ziekte hun werk kunnen doen. Een aanpassing mag alleen geweigerd worden wanneer die onevenredig belastend is voor een werkgever. Bij de beoordeling of hiervan inderdaad sprake is, wordt rekening gehouden met onder andere de haalbaarheid, de kosten van de aanpassing, de grootte van de organisatie en de financiële draagkracht van de organisatie.

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)

De WGBL heeft betrekking op onderscheid op grond van leeftijd (directe discriminatie) of op grond van andere hoedanigheden of gedragingen die onderscheid op grond van leeftijd tot gevolg hebben (indirecte discriminatie).

Mogelijkheden bij ongelijke behandeling

De werkgever is verplicht te zorgen voor een goed werkklimaat. Het is altijd verstandig dat de pvt en werkgever met elkaar overleggen in geval van veronderstelde ongelijke behandeling. Daarbij hoort ook het voorkomen van discriminatie en intimidatie tussen werknemers onderling. De wet kent enkele uitzonderingen op het verbod op onderscheid naar leeftijd, zoals ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Leidt intern overleg niet tot een oplossing dan kan een pvt, die meent dat binnen de onderneming onderscheid wordt gemaakt dat bij wet verboden is, de Commissie gelijke behandeling (CGB) vragen daarnaar een onderzoek in te stellen (artikel 12, lid 2 onder d AWGB). Een verzoek aan de CGB is eenvoudig (namelijk door middel van het schrijven van een brief) en er zijn geen kosten aan verbonden.

2 Arbeidsomstandighedenwet en -besluit (kortweg: Arbowet en Arbobesluit)

Arbeidsomstandigheden en de WOR

Op het gebied van bedrijfsinterne regelingen heeft de pvt op grond van artikel 27, lid 1 onder d WOR een instemmingsrecht. Op grond van haar algemene informatierecht (artikel 31 WOR) kan de pvt zo nodig (schriftelijke) informatie van

de werkgever verlangen over het arbeidsomstandigheden-beleid (arbobeleid) en de uitvoering daarvan en over specifieke onderwerpen die zijn geregeld in de Arbowet en het Arbobesluit.

Arbowet en Arbobesluit

De Arbowet geeft voorschriften ter bevordering van een zo goed mogelijk arbobeleid in de onderneming. De Arbowet draagt werkgevers en werknemers op om bij de uitvoering van het arbobeleid samen te werken (artikel 12, lid 1). Ook kennen de Arbowet en het Arbobesluit de pvt bevoegdheden toe op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Zo rust op de werkgever de taak om met de pvt te overleggen over aangelegenheden die het arbobeleid betreffen en over de uitvoering van dit beleid (artikel 12, lid 2 Arbowet), waarbij actief informatie wordt uitgewisseld.

Alle werkgevers zijn verplicht een zogeheten risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit te voeren. Hierin geeft de werkgever schriftelijk aan welke risico's de arbeid voor de werknemers meebrengt. De RI&E bevat tevens een plan van aanpak. Hierin staat welke maatregelen de werkgever zal nemen met het oog op risico's en binnen welke termijn dat gebeurt. Het Arbobesluit bevat specifieke voorschriften voor specifieke risico's.

Iedere werkgever dient zich bij de uitvoering van zijn verplichtingen op grond van de Arbowet, waaronder preventie en bescherming, te laten bijstaan door:

- Een of meer deskundige werknemers, vaak aangeduid als preventiemedewerkers. Deze medewerkers zijn betrokken bij het opstellen van de RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie). Onderdeel van hun taak is ook het adviseren van de pvt over door de werkgever genomen of voorgenomen maatregelen ter bestrijding van risico's (artikel 13 Arbowet). Van zijn advies aan de pvt verstrekt de preventiemedewerker een afschrift aan de werkgever.
- Gecertificeerde deskundigen die specifieke taken hebben op het terrein van bescherming en preventie (artikelen 14 en

14a Arbowet). Van zijn advies aan de ondernemer verstrekt de gecertificeerde deskundige een afschrift aan de pvt.

De handhaving van de regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden is voor de meeste sectoren opgedragen aan de Arbeidsinspectie (AI; artikel 24 Arbowet). Teneinde de naleving van de arbeidsbeschermende wetgeving te controleren en te bevorderen, brengt de AI inspectiebezoeken. De pvt heeft de mogelijkheid met de AI tijdens diens bezoek aan de onderneming te spreken zonder dat daar anderen bij zijn. Ook mag de pvt de AI tijdens haar bezoek aan de onderneming vergezellen, tenzij de AI daartegen bezwaar heeft omdat het een goede uitoefening van haar taak in de weg staat. De AI stelt over een arbeidsongeval altijd een rapport op. Dat rapport verstrekt zij aan de werkgever én aan de pvt (artikel 24, lid 5 Arbowet).

De pvt heeft op grond van het Arbobesluit onder meer de volgende bevoegdheden.

- Er is altijd betrokkenheid nodig (in de vorm van overleg) van de pvt bij het opstellen of wijzigen van een intern noodplan (artikel 2.5c Arbobesluit).
- De pvt heeft inzagemogelijkheden in registraties van resultaten van arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen (artikel 4.10c, lid 3 Arbobesluit) en in registers waarin de blootstelling van werknemers aan asbest wordt bijgehouden (artikel 4.53, lid 4 Arbobesluit).
- De pvt krijgt gelegenheid een oordeel te geven over de wijze van beoordeling en meting van lawaai en ontvangt daartoe de resultaten van beoordelingen en metingen (artikel 6.7, lid 5 en lid 7 Arbobesluit). De pvt kan zijn oordeel geven over maatregelen ter voorkoming van lawaai, waaronder individuele gehoorbeschermers (artikel 6.8, lid 8 Arbobesluit).

De arbocatalogus

Met ingang van 1 januari 2007 is de Arbowet gewijzigd en vereenvoudigd. Uitgangspunt van de gewijzigde Arbowet is

dat de overheid zich in het publieke domein vooral richt op het geven van doelvoorschriften. Sociale partners hebben de mogelijkheid gekregen om zelf nadere afspraken te maken over de wijze waarop de door de wetgever vastgestelde doelen dienen te worden bereikt. Zij kunnen dit doen met behulp van een arbocatalogus. In een arbocatalogus zijn de verschillende methoden en oplossingen (middelen) beschreven die vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in een branche, bedrijfssector of op landelijk niveau samen hebben afgesproken om te voldoen aan doelvoorschriften in de arbeidsomstandighedenwetgeving en zo arbeidsrisico's te voorkomen.

Het is niet verplicht om een arbocatalogus te maken, noch op sectorniveau, noch op brancheniveau. Indien voor de onderneming een arbocatalogus geldt, dient de werkgever in overleg met de pvt te bepalen welke maatregelen uit die catalogus hij doorvoert. De Arbowet geeft geen regeling voor de arbocatalogus. Meer informatie over de arbocatalogus is te vinden in de Beleidsregel arbocatalogi (Besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 november 2008, Staatscourant 2008, 775).

3 Arbeidstijdenwet en -besluit

De pvt heeft een instemmingsrecht voor de arbeids- en rusttijdenregeling (artikel 27 lid 1 onderdeel b WOR) die de ondernemer opstelt.

Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet (ATW) geeft regels voor de arbeids- en rusttijden van werknemers. De ATW kent maximumnormen waarbinnen afspraken over arbeids- en rusttijden kunnen worden gemaakt, die mede zijn ontleend aan Europese regelgeving. Veel van wat betrekking heeft op dit onderwerp, is en wordt geregeld bij cao. Ook zijn dergelijke afspraken te maken in een regeling vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan. De ATW stelt met een collectieve regeling (waaronder zowel een cao als een regeling vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan wordt begrepen), gelijk de

schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en het medezeggenschapsorgaan (artikel 1: 4, lid 1 ATW). Belangrijk om te onthouden is dat afspraken op cao-niveau vóórgaan op afspraken met de pvt (artikel 1: 4, lid 2 ATW).

De werkgever dient de pvt in de gelegenheid te stellen om:

- toezichthouders (de AI) tijdens hun bezoek te vergezellen, tenzij deze te kennen geven dat vanwege een goede uitoefening van hun werkzaamheden (bijvoorbeeld het horen van getuigen) dit niet gewenst is (artikel 6: 3a ATW);
- zich buiten tegenwoordigheid van anderen met deze toezichthouders te onderhouden (artikel 6: 3b ATW).

Arbeidstijdenbesluit

Het Arbeidstijdenbesluit (ATB) bevat uitzonderingen en aanvullingen op de ATW. Er zijn algemene uitzonderingen die gelden voor bepaalde werknemers en bepaalde situaties. Daarnaast zijn er ook aanvullende regels voor de zorg, mijnbouw, de vervoerssector en overige sectoren. Voor de meeste uitzonderingen geldt dat zij alleen bij collectieve regeling kunnen worden toegepast.

4 Wet aanpassing arbeidsduur (WAA)

Op grond van deze wet kan de werknemer de werkgever vragen zijn arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen als hij op de datum van de aanpassing ten minste een jaar in dienst is. Uitgangspunt van de wet is dat de werkgever het verzoek van de werknemer wat het tijdstip en de omvang van de aanpassing betreft inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Uitsluitend ten aanzien van het recht op vermeerdering van de arbeidsduur is het toegestaan daarvan af te wijken, mits dit gebeurt bij cao of bij regeling van een bevoegd bestuursorgaan, dan wel, bij het ontbreken daarvan, in overeenstemming met de pvt (artikel 2, lid 11 en lid 13 WAA).

5 Wet arbeid en zorg (WAZO)

Deze wet regelt voor een vijftal situaties dat de werknemer bij de werkgever een verzoek kan indienen tot het verlenen van verlof. De situaties zijn: komst van een kind, calamiteiten en ander kort verzuim, kort- of langdurend zorgverlof, ouderschap en loopbaanonderbreking op grond van een levensloopregeling.

De wet regelt de condities voor aanvraag en toewijzing respectievelijk afwijzing van de aanvraag van de werknemer. Deze verschillen per verlofvorm. De condities betreffen bijvoorbeeld de wijze van aanvraag van het verlof, de inkomensvoorziening en de gronden waarop de werkgever het betreffende verzoek om verlof kan afwijzen. De WAZO regelt per verlofvorm de mogelijkheid of en, zo ja, onder welke modaliteiten van het wettelijke regime kan worden afgeweken. Afwijking is toegestaan bij cao of regeling van een bevoegd bestuursorgaan, dan wel, bij het ontbreken daarvan, in overeenstemming met de pvt.

Bijlage B **Afspraken tussen ondernemer en pvt**

Algemeen

Afspraken tussen ondernemer en pvt kunnen op verschillende manieren gestalte krijgen.

Ze kunnen mondeling worden gemaakt, bijvoorbeeld in de vorm van een mondelinge toezegging van de ondernemer waarmee de pvt akkoord gaat. De afspraken kunnen ook schriftelijk worden gemaakt. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een verslag of de notulen van de overlegvergadering, waarin de toezegging of afspraak wordt vastgelegd. Een andere manier is om de afspraak vast te leggen in een convenant of overeenkomst.

Het verdient aanbeveling afspraken – in een of andere vorm – schriftelijk vast te leggen.

Voor schriftelijke afspraken tussen ondernemer en pvt bevat de WOR in artikel 32 lid 2 een specifieke voorziening. Daarmee is vooral bedoeld die afspraken een duidelijke juridische status te geven: wat is bepaald bij een schriftelijke afspraak tussen ondernemer en pvt op basis van artikel 32 lid 2 WOR (vaak aangeduid als de ondernemingsovereenkomst), geldt als bepaald ‘krachtens de wet’. Dit impliceert onder meer dat de geschillenregeling van artikel 36 WOR van toepassing is. Dit betekent dat de pvt (maar ook de ondernemer) de kantonrechter kan verzoeken te bepalen dat de ondernemer (of de pvt in het geval de ondernemer het verzoek doet) de ondernemingsovereenkomst dient na te leven. Let er wel op dat meningsverschillen over de naleving van de ondernemingsovereenkomst eerst aan de bedrijfscommissie moeten zijn voorgelegd voor bemiddeling en advies, voordat ze kunnen worden voorgelegd aan de kantonrechter. Partijen kunnen daarnaast besluiten om mediation, arbitrage of bindend advies af te spreken en dat in de ondernemingsovereenkomst schriftelijk vastleggen.

Mogelijke inhoud van afspraken bij ondernemingsovereenkomst

Artikel 32, lid 2 bepaalt dat bij schriftelijke overeenkomst tussen ondernemer en pvt:

- de ondernemer aan de pvt meer bevoegdheden kan toekennen dan die welke de WOR toekent;
- ondernemer en pvt afspraken kunnen maken over de wijze van toepassing van de WOR en regelingen krachtens de WOR. Hierbij gaat het om de praktische invulling van de medezeggenschap binnen de eigen onderneming.

Ondernemer en pvt kunnen over tal van onderwerpen en aangelegenheden afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen in de ondernemingsovereenkomst. Behalve over uitbreiding van de bevoegdheden die de WOR aan de pvt toekent en over de wijze van toepassing van de WOR, kunnen ondernemer en pvt ook afspraken maken die niet direct als ‘uitbreiding van bevoegdheden’ of ‘toepassing van de WOR’ zijn aan te merken. Te denken valt bijvoorbeeld aan afspraken over vrijstelling van een of meer pvt-leden van de normale werkzaamheden.

Ook kunnen ondernemer en pvt bijvoorbeeld procedurevoor-schriften over de wijze waarop de pvt bij de besluitvorming wordt betrokken, schriftelijk vastleggen.

Zie voor andere voorbeelden van afspraken ook bijlage C over afspraken tussen ondernemer en pvt over het achterbanberaad van de pvt en bijlage D over de rechtspositie van pvt-leden.

Eisen waaraan de ondernemingsovereenkomst moet voldoen

Artikel 32, lid 2 vereist dat afspraken tussen ondernemer en pvt om te worden aangemerkt als ‘krachtens de wet bepaald’ schriftelijk moeten worden vastgelegd. Zoals voor elke schriftelijke afspraak geldt dat deze in verschillende vormen gestalte kan krijgen. De afspraak kan de vorm krijgen van een convenant, maar ook bijvoorbeeld het vastleggen in de notulen voldoet aan de schriftelijkheidseis.

De ondernemingsovereenkomst kan de bevoegdheden die de pvt heeft op grond van de WOR wel uitbreiden maar niet inperken. Afspraken tussen ondernemer en pvt kunnen ingevolge artikel 32 WOR niets afdoen aan de wettelijke rechten en bevoegdheden van de pvt, maar dienen tot in- en aanvulling daarvan, toegespitst op de omstandigheden van de desbetreffende onderneming.

De ondernemingsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd, tenzij de pvt en de ondernemer iets anders zijn overeengekomen. De afspraak kan zijn dat de overeenkomst geldt voor een nader omschreven, bepaalde tijd.

Een ondernemingsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is gesloten, blijft gelden, ook als de zittingstermijn van de pvt eindigt of als de bestuurder vertrekt. Een nieuw gekozen pvt is ook gebonden aan de overeenkomst; hetzelfde geldt voor een nieuwe bestuurder. De ondernemingsovereenkomst, die voor onbepaalde tijd is aangegaan, eindigt pas door opzegging van een van de partijen of in onderling overleg. Voor de opzegging moeten steekhoudende argumenten worden aangevoerd en verder moet een redelijke opzeggingstermijn in acht worden genomen.

In het reglement voor de pvt horen niet de wettelijke bevoegdheden van de pvt thuis. Hetzelfde geldt voor extra bevoegdheden die de ondernemingsovereenkomst toekent aan de pvt en voor andere afspraken tussen ondernemer en pvt. Het reglement is immers geen overeenkomst met de ondernemer. Het bindt alleen de pvt en niet de ondernemer. In het reglement horen daarom geen afspraken thuis tussen de pvt en de ondernemer, bijvoorbeeld over het aantal uren voor beraad en het aantal dagen voor scholing en vorming (artikel 18 WOR) of over een eventueel budget van de pvt (artikel 22 WOR). Het verdient aanbeveling de tekst van belangrijke afspraken, die zijn gemaakt bij de ondernemingsovereenkomst of op enige andere manier, in een bijlage aan het reglement toe te voegen als reminder voor de pvt zelf. Hierin ligt een extra argument om afspraken tussen ondernemer en pvt zo veel mogelijk schriftelijk vast te leggen.

Hierna volgt een beknopte opsomming van een aantal van onderwerpen die wel in een ondernemingsovereenkomst kunnen worden vastgelegd. Daarbij is van belang te vermelden dat, ten aanzien van enkele onderwerpen, ondernemer en pvt op grond van de WOR afspraken moeten maken. Die afspraken worden hierna steeds met een ■ aangegeven, tezamen met de desbetreffende wettelijke bepaling die ondernemer en pvt verplicht tot het maken van die afspraken.

Zie voor de precieze wetteksten, bijlage E.

a Afspraken over (onderling) beraad en over scholing en vorming

Verplichte afspraken

- De ondernemer en de pvt stellen gezamenlijk het aantal uren vast gedurende welke de leden van de pvt in werktijd en met behoud van loon gelegenheid hebben voor onderling beraad en voor overleg met andere personen, evenals voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming (artikel 18 lid 1 WOR in combinatie met de artikelen 35 c, lid 3 en 35d, lid 2 WOR).
- De ondernemer en de pvt stellen eveneens gezamenlijk het aantal dagen vast gedurende welke de leden van de pvt in werktijd en met behoud van loon gelegenheid krijgen voor scholing en vorming (artikel 18 lid 2 in combinatie met de artikelen 35 c, lid 3 en 35d, lid 2 WOR). In de WOR is voor de pvt-leden geen minimum-aantal uren of dagen opgenomen, anders dan voor de OR-leden voor wie de WOR dat in artikel 18, lid 3 uitdrukkelijk wel bepaalt.

Richtsnoer bij het vaststellen van het aantal uren en dagen dient ingevolge de wet te zijn: een zodanig aantal dat zij voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig hebben. Het maken van afspraken over scholing en vorming van pvt-

leden vergt 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 ter zake 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.

b Afspraken over uitbreiding van de bevoegdheden van de pvt

Vrijwillige afspraken

Van (afspraken over) uitbreiding van de bevoegdheden van de pvt is sprake wanneer aan de pvt bevoegdheden worden toegekend die verder gaan dan de bevoegdheden die de WOR aan de pvt toekent. Bij uitbreiding van bevoegdheden van de pvt valt in het bijzonder te denken aan uitbreiding van het instemmingsrecht: toekenning van een instemmingsrecht ten aanzien van een of meer andere onderwerpen dan die welke de WOR al noemt. Als in de ondernemingsovereenkomst aan de pvt een ander instemmingsrecht is verleend dan de instemmingsrechten in artikel 27 WOR, dan is artikel 27, leden 4 tot en met 6 WOR van overeenkomstige toepassing (verzoek ondernemer aan de kantonrechter). Op afspraken die zijn gemaakt op basis en met inachtneming (van de schriftelijkheidseis) van artikel 32 WOR, is de geschillenregeling van artikel 36 WOR van toepassing.

Voor een instemmingsrecht toegekend op grond van artikel 32, lid 2 WOR, geldt dat de instemming van de pvt niet vereist is voor zover de aangelegenheid voor de onderneming reeds is geregeld in een cao of een publiekrechtelijke regeling (lid 3).

c Afspraken over de wijze van toepassing van de WOR

Vrijwillige afspraken

Ook afspraken over wijze van toepassing van de WOR dienen op de een of andere manier (zie het begin van deze bijlage

onder 'Algemeen') schriftelijk te worden vastgelegd. Op afspraken gemaakt op basis en met inachtneming (van de schriftelijkheidseis) van artikel 32 WOR, is de geschillenregeling van artikel 36 WOR van toepassing.

Onder afspraken over de wijze van toepassing van de WOR kan worden genoemd een afspraak over het gebruik van voorzieningen. Op grond van artikel 17 lid 1 WOR dient de ondernemer de pvt en pvt-commissies voor zover redelijkerwijs nodig is voor de vervulling van hun taak, het gebruik toe te staan van de voorzieningen waarover de ondernemer kan beschikken. Indien de ondernemer aan de pvt een secretaris heeft toegevoegd, geldt dit ook voor deze toegevoegde secretaris. Ondernemer en pvt kunnen afspraken maken met het doel het wettelijk recht van pvt, commissies en toegevoegd secretaris op het gebruik van voorzieningen te concretiseren. Daarbij valt te denken aan afspraken over vergaderruimte, notuleren, kopieerapparatuur, telefoon, fax, intranet, e-mail en de toegang tot het internet, et cetera.

Van een afspraak over de wijze van toepassing van (artikel 17 van) de WOR is eveneens sprake bij afspraken van ondernemer en pvt over 'het achterbanberaad van de pvt'. Zie ook bijlage C.

Bijlage C **Afspraken tussen pvt en ondernemer over het achterbanberaad van de pvt**

Algemeen

Een goed functionerende 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. Bevindt de onderneming zich in rustig vaarwater of verandert er heel veel in korte tijd? Zijn er veel verschillende groepen, functies, werkzaamheden of juist niet? Is er een bedrijfscultuur waarin medewerkers vooral via de lijnorganisatie geïnformeerd en geraadpleegd worden over veranderingen of fungeert de pvt als boodschapper van veranderingen? Is er veel aandacht voor communicatie binnen de onderneming? Het raadplegen van de achterban vraagt dus om maatwerk.

Desgewenst kan ook een algemene regeling ontworpen worden. Voor zover 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, lid 1 WOR). Het minimum van 60 uur (artikel 18, lid 3 WOR) 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 WOR).

Verder 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 vooral 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 voor de pvt. 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, voornamelijk 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 niet alleen om kosten die zijn gemoeid met de eigenlijke achterbanraadpleging door de pvt, maar ook om de werktijd van de te raadplegen werknemers. Het ligt in de rede dat de pvt voor de achterbanraadpleging zo veel mogelijk gebruikmaakt van de voorzieningen van de eigen onderneming en steeds in het oog houdt of de door haar voorgenomen vorm van achterbanraadpleging redelijkerwijs nodig is voor de vervulling van haar taak (artikel 17, in combinatie met artikel 35c, lid 3 en artikel 35d, lid 2 WOR). 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 geraadpleegd. Daarover zullen afspraken gemaakt moeten worden tussen de ondernemer en de betrokken werknemer(s).

Bijlage D De rechtspositie van pvt-leden

Overwegingen

Een goed functionerende pvt is van belang voor het goed functioneren van de onderneming als geheel. Voor de problemen die de combinatie van pvt-werk met de normale functievervulling mee kan brengen, is het daarom nodig oplossingen te vinden waarin zowel de ondernemingsleiding als de betrokken werknemers zich kunnen vinden.

Een van die problemen betreft de tijd die met het pvt-werk gemoeid is. Noch de leiding, noch de werknemers/ (aspirant-) pvt-leden kunnen nauwkeurig voorzien hoeveel tijd het pvt-werk vraagt. Pvt-werk houdt immers meer in dan het voorbereiden en bijwonen van pvt-vergaderingen. Evenmin valt exact te voorzien welke consequenties het pvt-lidmaatschap zal hebben voor de vervulling van de functies die de pvt-leden binnen het bedrijf bekleden. Dat is in belangrijke mate afhankelijk van per bedrijf en per werknemer wisselende factoren, zoals omvang en complexiteit van de onderneming, aard en veelvoudigheid van de problemen waarmee de pvt wordt geconfronteerd en de inhoud van de functie van de betrokken werknemers.

Voor deze problematiek zijn geen inhoudelijke richtsnoeren te geven die voor alle ondernemingen gelden. De aard van de problemen vloeit immers voort uit de combinatie van normale functie-uitoefening en pvt-taak. En dat is per onderneming geheel verschillend.

Uitgangspunt is de wettelijke regeling inzake bescherming tegen benadeling en tegen ontslag van werknemers die bij het pvt-werk betrokken zijn of zijn geweest. De bescherming tegen benadeling wordt geregeld in artikel 21 WOR. Op grond van deze bepaling heeft de ondernemer een zorgplicht. De ondernemer draagt er zorg voor dat werk-

nemers niet op grond van hun initiatief, kandidaatstelling, (ex-)lidmaatschap of positie als ambtelijk secretaris nadeel ondervinden in hun positie in de onderneming. Een goede bescherming bevordert de deelname aan werkzaamheden van het medezeggenschapsorgaan. Degenen die deelnemen aan het pvt-werk kunnen zich door deze bescherming onafhankelijk van de leiding van de onderneming opstellen.

Ontslagbescherming

De artikelen 7: 670 en 7: 670a BW voorzien in een zekere ontslagbescherming voor werknemers die bij het pvt-werk betrokken zijn of zijn geweest. Zie voor de volledige tekst bijlage E.

Er zijn twee vormen van ontslagbescherming in verband met medezeggenschapswerk. Het onderscheid is afhankelijk van de positie die de betreffende persoon bekleedt respectievelijk heeft bekleed in verband met medezeggenschap.

Voor de in artikel 7: 670a BW genoemde personen heeft de werkgever voorafgaande toestemming van de kantonrechter nodig om de arbeidsovereenkomst met hen te kunnen opzeggen. De personen waarop genoemd artikel betrekking heeft zijn de volgende:

- werknemers op de kandidatenlijst voor de pvt, en
- werknemers die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een pvt.

De kantonrechter mag de gevraagde toestemming slechts verlenen als de werkgever aannemelijk maakt dat de opzegging geen verband houdt met de hierboven aangegeven hoedanigheid van de werknemer (betrokkenheid bij de medezeggenschap). De beslissing van de kantonrechter is een eindbeslissing; hoger beroep of cassatie is niet mogelijk.

De meest vergaande bescherming is het opzegverbod van artikel 7: 670 lid 4, ten eerste, BW. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een pvt niet opzeggen. Indien de werkgever aan de pvt een

secretaris heeft toegevoegd, geldt het ontslagverbod ook ten aanzien van die secretaris.

Bovenvermelde opzegverboden laten onverlet de mogelijkheid van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens een gewichtige reden (artikel 7: 685 BW). De gewichtige redenen zijn te onderscheiden in dringende redenen en veranderingen in de omstandigheden. Dringende redenen voor de werkgever staan genoemd in de artikelen 7: 677 en 7: 678 BW. Veranderingen in de omstandigheden omvatten alle mogelijke ontslaggronden (zoals bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen, niet of onvoldoende functioneren van de werknemer, een verstoorde arbeidsrelatie/ gebrek aan vertrouwen, langdurige arbeidsongeschiktheid).

Regelingen en afspraken

Het is verstandig dat ondernemers aandacht schenken aan de positie van pvt-leden in de onderneming en daarover in overleg treden met pvt'en, en – zo nodig – regelingen treffen over de hierna te noemen aspecten van de (rechts)positie van pvt-leden.

Hierbij dient uiteraard rekening te worden gehouden met de aard en de omvang van de onderneming en met de wijze waarop de arbeid is georganiseerd. Het opstellen van algemene regelingen kan het beste geschieden in samenwerking met de pvt. Algemene regelingen en afspraken worden vervolgens binnen de onderneming algemeen bekendgemaakt.

Het verdient aanbeveling dat de werkgever op basis van deze regelingen afspraken maakt met het individuele pvt-lid, die zijn toegesneden op zijn of haar situatie. Resulteert dit in concrete toezeggingen of anderszins in inhoudelijke afspraken, dan verdient het aanbeveling deze schriftelijk vast te leggen, zodat daarover noch bij de bestuurder, respectievelijk de direct leidinggevende enerzijds, noch bij de pvt en het individuele pvt-lid anderzijds, onzekerheid kan ontstaan.

Tijdsbeslag

De WOR geeft slechts een globale indicatie van het tijdsbeslag van het pvt-werk voor individuele pvt-leden. Artikel 17, lid 2 WOR bepaalt dat de pvt en haar commissie(s) zo veel mogelijk vergaderen tijdens de normale arbeidstijd. Artikel 18, lid 1 bepaalt dat ondernemer en pvt gezamenlijk het aantal uren vaststellen gedurende welke de leden van de pvt en van de pvt-commissies, in werktijd en met behoud van loon gelegenheid hebben voor onderling beraad en overleg met andere personen. Artikel 18, lid 2 schrijft voor dat ondernemer en pvt eveneens gezamenlijk het aantal dagen vaststellen gedurende welke de leden van de pvt en van een vaste of een onderdeelcommissie, in werktijd en met behoud van loon gelegenheid krijgen voor scholing en vorming.

Het feitelijk tijdsbeslag van het pvt-werk is van diverse factoren afhankelijk, zoals:

- omvang, structuur en complexiteit van de onderneming;
- de functie van betrokkene in de overlegstructuur;
- de wijze waarop de werkzaamheden in de pvt worden verdeeld;
- de efficiency in de werkwijze van de pvt en haar eventuele commissies;
- de mate waarin gebruik gemaakt kan worden van bijvoorbeeld administratieve faciliteiten.

Bij het combineren van het goed vervullen van zowel de normale functie als het pvt-werk is een zekere spanning niet ongewoon. Wanneer een pvt-lid relatief veel tijd besteedt aan het pvt-werk, bestaat het gevaar dat hij zijn normale functie niet meer optimaal vervult. Voor het pvt-lid als werknemer is, voor hemzelf, ten opzichte van zijn collega's en ten opzichte van de leiding, van belang dat hij zijn normale functie zo goed mogelijk blijft vervullen. Het is echter ook noodzakelijk dat de pvt goed functioneert en dat vergt onvermijdelijk (soms veel) tijd van de individuele pvt-leden/werknemers.

Het is, met het oog op elk van de genoemde aspecten, van belang de gesignaleerde spanning zo veel mogelijk te ondervangen door goede afspraken tussen ondernemer en pvt: over het functioneren en het tijdsbeslag van de pvt als geheel en over de tijd die pvt-leden individueel in werktijd aan het functioneren van de pvt kunnen besteden.

Essentieel in dat kader is goed overleg met de leiding van de afdeling waar het pvt-lid werkzaam is, bij voorkeur al in de fase waarin een werknemer zich kandidaat stelt, zodat zowel de leiding als het (kandidaat-)pvt-lid zich – tijdig – op de consequenties van het tijdsbeslag voor het pvt-werk kan instellen. Onvoorziene omstandigheden, bijvoorbeeld ingrijpende reorganisaties, kunnen (tijdelijke) bijstelling van de afspraken over het tijdsbeslag noodzakelijk maken. Ook kan het nodig zijn dat in overleg met de ondernemer voorzieningen worden getroffen. Het is immers de gezamenlijke verantwoordelijkheid van ondernemer, direct leidinggevende en betrokkene dat een pvt-lid in de vervulling van zijn functie als werknemer niet wordt overbelast. Over het algemeen waken pvt'en en hun leden goed over de tijd die zij besteden aan pvt-werk. Een aandachtspunt daarbij is een zo evenwichtig mogelijke verdeling van de diverse activiteiten over de verschillende pvt-leden.

Wanneer een (of meer) van zijn medewerkers lid is van de pvt, zal de direct leidinggevende daarmee rekening houden bij de verdeling van de werkzaamheden over het totaal aantal medewerkers van de afdeling. Het verdient aanbeveling de afspraken periodiek – voor iedere zittingsperiode van de pvt en eventueel tussentijds – opnieuw te bezien en zo nodig aan te passen. Ten slotte kan – in het bijzonder in grotere ondernemingen – nog worden overwogen een regeling te treffen voor de oplossing van problemen of geschillen over de uitvoering van de gemaakte afspraken.

Loopbaan en inkomen

Vooraf op het punt loopbaan en inkomen gaat het erom inhoud te geven aan de bescherming tegen benadeling

zoals artikel 21 WOR die van de ondernemer verlangt.

De volgende punten verdienen de aandacht:

- Het inkomen zal niet nadelig worden beïnvloed door het pvt-lidmaatschap;
- Het pvt-lid moet normaal kunnen meedingen naar promotie- of overplaatsingsmogelijkheden, respectievelijk normaal gebruik kunnen maken van voor hem/haar relevante scholingsactiviteiten.
- Voorkomen moet worden dat factoren die verband houden met het pvt-lidmaatschap van betrokkene, de beoordeling van de functievervulling nadelig beïnvloeden. Met het oog daarop is van belang om vast te leggen in welke mate de voor het pvt-lid gebruikelijke arbeidstijd aan pvt-werk kan worden besteed.
- Het is zinvol tijdig afspraken te maken over de functievervulling na afloop van het pvt-lidmaatschap.

Deeltijdarbeid

Voor een pvt-lid dat parttime werkt, kunnen zich nog andere, specifieke problemen voordoen. Deze vloeien veelal voort uit het tijdsbeslag dat het pvt-werk met zich brengt in relatie tot de omvang van het werk in parttime dienstverband. Ten dele lost de WOR deze problematiek zelf op. Artikel 17, lid 3 (in combinatie met artikel 35c, lid 3 en artikel 35d, lid 2 WOR) bepaalt, globaal weergegeven, dat een lid van de pvt of van een commissie zijn aanspraak op loon dan wel bezoldiging behoudt gedurende de periode dat tijdens werktijd wordt vergaderd (deze bepaling is immers op pvt-leden met een parttime dienstverband evenzeer van toepassing als op pvt-leden met een fulltime dienstverband). In artikel 17, lid 2, is – in nauwe samenhang met lid 3 – het voorschrift opgenomen dat de pvt zo veel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd vergadert. Juist op dit punt kunnen voor pvt-leden met een parttime dienstverband problemen rijzen, die groter worden naarmate de omvang van de parttimearbeid geringer is.

Verskillende situaties kunnen zich voordoen, zoals:

- a. De pvt vergadert in de regel tijdens de werktijd van het parttime werkend pvt-lid. Voor zover de vergadering buiten diens werktijd plaatsvindt, wordt dit veroorzaakt door een uitloop van de pvt-vergadering. Voor een dergelijke situatie hoeft als regel geen voorziening te worden getroffen.
- b. De pvt vergadert in de regel buiten de werktijd van het pvt-lid met een parttime dienstverband. In een dergelijke situatie verdient een nader te bepalen compensatie in tijd aanbeveling.
- c. Dezelfde situatie als vermeld bij b, met dit verschil dat de arbeidsduur van het pvt-lid met een parttime dienstverband zodanig kort is, dat een compensatie in tijd geen oplossing kan bieden. In dit geval ligt het, gelet op gelijkebehandelingswetgeving, in de rede dat de parttimer voor de tijd, welke buiten de werktijd is besteed aan pvt-vergaderingen, loon of bezoldiging ontvangt, zoals dat ook gebeurt wanneer pvt-leden met een full-time dienstverband genoodzaakt zijn buiten werktijd bijeen te komen in pvt-vergadering.

Ploegendiensten

Een deel van de specifieke problemen rond pvt-leden die in ploegdienst werken, is vergelijkbaar met die van pvt-leden met een parttime dienstverband. In verband daarmee wordt hier kort verwezen naar het vorige onderdeel (vooral de punten a en b).

Eén specifiek probleem verdient nog aandacht. Dit betreft het werkschema (ploegenschema) van de betrokken werknemer(s). Het ligt voor de hand dat de pvt bij de planning van zijn werkzaamheden zo veel mogelijk rekening houdt met het bestaande ploegenschema. Uitgaande van de wenselijkheid dat het pvt-werk zo veel mogelijk plaatsvindt in 'normale' werktijd, ligt het in de rede dat in incidentele gevallen waarin dat niet mogelijk is, in overleg met de direct leidinggevende wordt bezien of bijvoorbeeld de dienst van het betrokken pvt-lid geruild kan worden met de dienst van een andere werknemer.

Bijlage E **Relevante bepalingen WOR en BW** **(geldend op 27 november 2009)**

E1. WOR

Hoofdstuk V A. De medezeggenschap in kleine ondernemingen

Artikel 35b

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 of een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is verplicht de in deze onderneming werkzame personen tenminste tweemaal per kalenderjaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen. Hij is voorts verplicht met de in de onderneming werkzame personen bijeen te komen, wanneer tenminste een vierde van hen daartoe een met redenen omkleed verzoek doet.
2. In de in het eerste lid bedoelde vergaderingen worden de aangelegenheden, de onderneming betreffende, aan de orde gesteld ten aanzien waarvan de ondernemer of in de onderneming werkzame personen overleg wenselijk achten. Iedere in de onderneming werkzame persoon is bevoegd omtrent deze aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.
3. Indien de ondernemer de onderneming niet zelf bestuurt, wordt het overleg voor hem gevoerd door de bestuurder van de onderneming. De ondernemer en de bestuurder kunnen zich bij verhindering laten vervangen door een in de onderneming werkzame persoon die bevoegd is om namens de ondernemer overleg met de werknemers te voeren.
4. In de in het eerste lid bedoelde vergaderingen wordt tenminste 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 tenminste 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 voor de onderneming reeds inhoudelijk geregeld is in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling, vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.
6. De in de voorgaande leden bedoelde verplichtingen gelden niet ten aanzien van personen die nog geen zes maanden in de onderneming werkzaam zijn. Zij vervallen wanneer de ondernemer met toepassing van artikel 5a een ondernemingsraad heeft ingesteld, maar treden weer in werking wanneer de ondernemingsraad op grond van artikel 5a, eerste lid, ophoudt te bestaan of overeenkomstig het tweede lid van dat artikel is opgeheven.

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 arbeids- en rusttijdenregeling, 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 arbeids- en rusttijdenregeling, 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

ging 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 arbeids- en rusttijdenregeling, onderdeel d, 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.

Andere, van overeenkomstige toepassing verklaarde artikelen (of artikelliden) in de WOR (zie artikelen 35c, lid 3 en 35d, lid 2 WOR)

Artikel 5a

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 plaatsvervangende 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 ondernemingsraadlid 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.

Artikel 21

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 gewezen 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 personen die krachtens publiekrechtelijke aanstelling in de onderneming werkzaam zijn, treedt een andere kamer van de rechtbank 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 lid.
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 arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;
 - d. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid;
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 bedrijfssociale 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.
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.

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.
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 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 vergade-

ringen, 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 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.

E2. Burgerlijk Wetboek

Artikel 7: 665a

Indien in een onderneming geen ondernemingsraad is ingesteld, noch een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld krachtens artikel 35c, eerste lid, of artikel 35d, eerste lid, van de Wet op de onderneminggraden, stelt de werkgever de eigen werknemers die betrokken zijn bij de overgang van de onderneming tijdig in kennis van

- a. het voorgenomen besluit tot overgang;
- b. de voorgenomen datum van de overgang;
- c. de reden van de overgang;
- d. de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers, en
- e. de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

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 het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in

de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

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 arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkherhating, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
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 niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep 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;

- 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- 4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

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 adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en

dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).

12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
13. Van de leden 1 eerste zin 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, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten 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. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, eerste en tweede lid, of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is;
 - d. een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens 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 9 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt 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 zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Bijlage F **Lijst van instanties die informatie kunnen geven**

Een geactualiseerde lijst is te vinden op de SER-website in bijlage F bij de Leidraad personeelsvertegenwoordiging.

Centrale organisaties van werkgevers

Vereniging VNO-NCW

Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93002
2509 AA Den Haag
T 070 3490 349
F 070 3490 300
E informatie@vno-ncw.nl
www.vno-ncw.nl

MKB-Nederland

Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93002
2509 AA Den Haag
T 015 2191 212
F 015 2191 414
www.mkb.nl (algemene website)
www.mkb servicedesk.nl (vraagbaak voor ondernemers,
via invulformulier Online)
T 0900 6456 625 (10 ct/min)

LTO-Nederland

Kantoor Den Haag
Bezuidenhoutseweg 225
Postbus 29773
2502 LT Den Haag
T 070 3382 700
F 070 3382 710
www.lto.nl

Centrale organisaties van werknemers

Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)

Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 7511 001
F 030 7511 109
E cnvinfo@cnv.nl
www.cnv.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

Naritaweg 10
1005 AL Amsterdam
Postbus 8456
T 020 5816 300
F 020 6844 541
E via 'contact' en 'Emailformulier' op www.fnv.nl

MHP, vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel

Multatulilaan 12
Postbus 575
4100 AN Culemborg
T 0345 851 900
F 0345 851 915
E info@vc-mhp.nl
www.vakcentralemhp.nl

Andere instanties

Sociaal-Economische Raad (SER)

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 499
F 070 3832 535
E via 'contact' en 'Emailformulier' op www.ser.nl

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 577
F 070 3832 535
E via 'contact' en 'Emailformulier' op www.stvda.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Anna van Hannoverstraat 4
Postbus 90805
2509 LV Den Haag
T 070 3334 444
F 070 3334 033
E via 'contact', 'E-mail' en dan 'Formulier' op
www.home.szw.nl

Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut

Ondernemingsraden (GBIO)

Catharijnesingel 56
Postbus 19306
3501 DH Utrecht
T 030 2318 800
www.gbio.nl
E info@gbio.nl (of via contactformulier)

Bijlage G **Bedrijfscommissies**

Wettelijke grondslag

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt dat voor groepen van ondernemingen door de SER bedrijfscommissies worden ingesteld om aangelegenheden te behandelen betreffende de ondernemingsraad, de centrale ondernemingsraad, de groepsondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering als bedoeld in artikel 35b van de WOR, van deze ondernemingen (zie artikel 37, lid 1 WOR).

Taak

De belangrijkste taak van de bedrijfscommissies is het desgevraagd (bij schriftelijk verzoek) bemiddelen tussen partijen bij een geschil dat is te herleiden op de WOR. Voor zover bemiddeling niet slaagt, adviseren de bedrijfscommissies partijen bij een geschil dat is te herleiden op de WOR.

De verzoeker moet eerst (schriftelijk) de bemiddeling van de bedrijfscommissie vragen, voordat hij zich met een verzoek op grond van de WOR tot de kantonrechter kan wenden. Doet de verzoeker dit niet, dan zal de kantonrechter verzoeker in principe niet ontvankelijk verklaren (zie artikel 36, lid 3 WOR).

Een andere belangrijke activiteit van de bedrijfscommissies betreft het bevorderen van de medezeggenschap binnen de sector. Dit gebeurt onder meer door middel van het verstrekken van informatie, het geven van voorlichting en het stimuleren van werkgevers en werknemers in het uitvoering geven aan medezeggenschap.

Een overzicht van bedrijfscommissies aangepast aan de meest actuele stand van zaken vindt u op www.ser.nl (in bijlage G bij de Leidraad personeelsvertegenwoordiging).