

## Vragen met betrekking tot afspraken tussen ondernemer en pvt - algemeen

### 1. Wanneer kan resp. moet een pvt worden ingesteld?

Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers kan de ondernemer vrijwillig een pvt instellen. Hij is dat verplicht wanneer een meerderheid van de werknemers daarom vraagt (het bedrijf moet dan wel meer dan 10 werknemers tellen), of in het geval een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) dit voorschrijft.

### 2. Wat is een 'onderneming' in de zin van de WOR?

Het begrip 'onderneming' in de WOR is niet gelijk aan het begrip onderneming in andere wetten en het dagelijkse spraakgebruik. Artikel 1 WOR definieert het begrip onderneming als: "elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht". Kortom iedere arbeidsorganisatorische eenheid die zich in het maatschappelijke verkeer als zelfstandige eenheid presenteert is een onderneming in de zin van de WOR. Voorbeelden zijn een fabriek, een winkel, een kantoor of een filiaal.

### 3. Een onderneming is begonnen met de voorbereidingen voor de instelling van een pvt. Er dienen pvt-verkiezingen plaats te vinden. Hoe pakken ondernemer en pvt dat aan?

Hoewel de organisatie van verkiezingen behoort tot de verantwoordelijkheden van de pvt, geldt dat niet voor de verkiezing van de eerste pvt. Die verkiezing wordt georganiseerd door en onder verantwoordelijkheid van de ondernemer. Voorafgaand aan de instelling van de eerste pvt kan de ondernemer een voorlopig pvt-reglement opstellen, eventueel na raadpleging van de betrokken vakorganisaties. Omdat op basis van het voorlopige reglement de eerste verkiezingen plaatsvinden, dient het document gereed te zijn, c.q. vastgesteld te zijn voordat gestart wordt met het organiseren van de pvt-verkiezingen. De eerste stap in het organiseren van verkiezingen is de datumbepaling. Aansluitend dient gestart te worden met de kandidaatstellingstermijnen. Dit betekent dat aan de hand van de termijnen die in het voorlopig pvt-reglement zijn opgenomen, kan worden teruggeteld hoeveel tijd er dient te zitten tussen het vaststellen van het voorlopig pvt-reglement en de verkiezingsdatum.

De pvt die op basis van de eerste verkiezingen is gekozen, stelt vervolgens zijn eigen (definitieve) reglement vast voor zijn werkzaamheden.

### Vraag met betrekking tot de rechtspositie van pvt-leden

4. **Hoelang heeft een oud-pvt-lid nog ontslagbescherming nadat hij of zij zich als pvt-lid heeft teruggetrokken?**

*De ontslagbescherming werkt gedurende een periode van korter dan twee jaar door (zie artikel 7: 670a, lid 1 BW). Dat betekent niet dat een werknemer/ex-pvt-lid niet ontslagen kan worden. De ontslagbescherming is ervoor bedoeld dat een werknemer/oud-pvt-lid niet ontslagen kan worden vanwege het (ex-)pvt-lidmaatschap. De ontslagaanvraag dient beoordeeld te worden door de kantonrechter of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Deze zullen beoordelen of de werknemer/ex-pvt-lid op andere gronden wordt ontslagen.*

### Vraag met betrekking tot de bedrijfscommissie

5. **Op welke wijze moet een bemiddelingsverzoek worden ingediend bij een bedrijfscommissie; hoeveel tijd neemt de behandeling gemiddeld in beslag?**

*Een verzoek om bemiddeling en advies behoort schriftelijk te worden ingediend en dient te bevatten:*

- *een (nadere) omschrijving van de partijen;*
- *een beschrijving van het tussen partijen bestaande geschil;*
- *hetgeen de verzoekende partij beoogt te bereiken; en*
- *het (de) wetsartikel(en) waarop de verzoekende partij zich meent te kunnen beroepen.*

*De wet geeft de bedrijfscommissies een termijn van twee maanden voor de behandeling van een bemiddelingsverzoek. Met instemming van beide bij een geschil betrokken partijen kan de bedrijfscommissie die termijn met twee maanden verlengen.*