

Taken en bevoegdheden van OR, GOR of COR voortvloeiend uit enkele andere wetten en regelingen

1 Algemeen

De taken en bevoegdheden van de OR (de GOR en de COR daaronder mede begrepen) worden niet uitsluitend en uitputtend geregeld in de WOR. Ook in een aantal andere wetten en regelingen zijn aan de OR taken en bevoegdheden toegekend.

2 Taken en bevoegdheden in enkele andere wetten:

A Huidige wetgeving

a Gelijkebehandelingswetgeving

Ten aanzien van antidiscriminatie/ gelijke behandeling heeft de OR op grond van artikel 28 WOR een stimulerende taak. Op grond van lid 1 bevordert de OR zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. Ingevolge lid 3 waakt de OR in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert hij in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede de inschakeling van gehandicapten en mindervaliden in de onderneming.

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.

Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

De 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 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 in verband met verbod tot maken van onderscheid tussen werknemers naar 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 inconveniente 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 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 'werk-klimaat'. Het is altijd verstandig dat OR 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.

De WOR voorziet in een aantal instrumenten die de OR kan benutten voor de invulling van zijn taak op grond van artikel 28, lid 1 en lid 3 WOR. In aanvulling op informatie die de ondernemer eigener beweging verschaft, kan de OR aanvullende informatie vragen (artikel 31 en 31b WOR). Een en ander kan tot intern overleg leiden tussen OR en ondernemer en/of vertrouwenspersoon. Veel ondernemingen hebben inmiddels een interne klachtenregeling. Bij het treffen van een klachtenregeling door de ondernemer, is de instemming van de OR vereist (artikel 27, lid 1 onderdeel j WOR).

Leidt intern overleg niet tot een oplossing, dan kan een OR die meent dat binnen de onderneming onderscheid wordt gemaakt dat door de wet wordt verboden, 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.

**b Arbeidsomstandighedenwet en -besluit
(kortweg: Arbowet en Arbobesluit)**

Arbeidsomstandigheden en de WOR

Ook op het terrein van de arbeidsomstandigheden heeft de OR een stimulerende taak (artikel 28, lid 1 WOR). De OR bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de voorschriften die voor de onderneming gelden op het gebied van arbeidsomstandigheden, bepalingen in cao's en bedrijfsinterne regelingen. Ten aanzien van regelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid heeft de OR op grond van artikel 27, lid 1 onder d WOR ook een instemmingsrecht. Op grond van zijn algemene informatierecht (artikel 31 WOR) kan de OR zo nodig (schriftelijke) informatie van de werkgever verlangen over het arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) en de uitvoering daarvan en over specifieke onderwerpen die zijn geregeld in de Arbowet en het Arbobesluit. Ook kan de OR in het kader van het arbobeleid gebruikmaken van zijn initiatiefrecht (artikel 23, leden 2 en 3 WOR).

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 OR bevoegdheden toe op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Zo rust op de werkgever de taak om met de OR 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, te laten bijstaan door:

- een of meer deskundige werknemers, vaak aangeduid als preventiemedewerkers; behalve betrokkenheid bij het opstellen van de RI&E is onderdeel van hun taak het adviseren van de OR over door de werkgever genomen of voorgenomen maatregelen ter bestrijding van risico's (artikel 13 Arbowet); van zijn advies aan de OR 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 OR.

De handhaving van de regelingen op het gebied van de 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, legt de AI inspectiebezoeken af. De OR heeft de mogelijkheid met de AI tijdens diens bezoek aan de onderneming te spreken zonder dat daar anderen bij zijn. Ook mag de OR 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 OR (artikel 24, lid 5 Arbowet).

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

- Er is altijd betrokkenheid nodig (in de vorm van overleg) van de OR bij het opstellen of wijzigen van een intern noodplan (artikel 2.5c Arbobesluit).
- De OR 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 OR 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 OR 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 verschil-

lende 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 OR 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*).

c Arbeidstijdenwet en -besluit

Op basis van artikel 28, lid 1 WOR heeft de OR een stimulerende taak op het gebied van de (naleving van) arbeids- en rusttijden. De OR heeft een instemmingsrecht voor de arbeids- en rusttijdenregeling (artikel 27, lid 1 onderdeel b WOR) die de ondernemer opstelt.

Arbeidstijdenwet (ATW)

De ATW geeft regels voor de arbeids- en rusttijden van werknemers. De ATW kent een maximum 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 kunnen dergelijke afspraken worden gemaakt 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 OR (artikel 1: 4, lid 2 ATW).

De werkgever dient de OR 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 (ATB)

Het 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 enkele overige sectoren. Voor de meeste uitzonderingen geldt dat zij alleen bij collectieve regeling kunnen worden toegepast.

d Wet melding collectief ontslag (WMCO)

De werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan van 20 of meer werknemers, dient dit vooraf te melden aan de betrokken vakorganisaties en aan het UWV WERKbedrijf (voorheen CWI). Bij de melding aan het UWV WERKbedrijf moet de werkgever onder andere opgeven of voor de betrokken onderneming een OR is ingesteld, of het voornemen tot ontslag verband houdt met een besluit als bedoeld in artikel 25, lid 1 WOR en zo ja, het tijdstip waarop de OR over het betrokken besluit is of zal worden geraadpleegd (artikel 4, lid 4 WMCO). Zolang raadpleging van de OR, respectievelijk van de vakorganisaties niet heeft plaatsgevonden, neemt het UWV WERKbedrijf het verzoek om een ontslagvergunning niet in behandeling (artikel 6, lid 2 WMCO).

e 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 betreffende het tijdstip en de omvang van de aanpassing de werkgever het verzoek van de werknemer inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Uitsluitend ten aanzien van het recht op vermeerdering van de arbeidsduur kan daarvan worden afgeweken, mits dit gebeurt bij cao of bij regeling van een bevoegd bestuursorgaan, dan wel, bij het ontbreken daarvan, in overeenstemming met de OR (artikel 2, lid 11 en lid 13 WAA).

f 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, de modaliteiten waaronder van het wettelijke regime kan worden afgeweken. Waar afwijking is toegestaan, kan dit bij cao of regeling van een bevoegd bestuursorgaan, dan wel, bij het ontbreken daarvan, in overeenstemming met de OR.

g Enquêterecht (artikelen 2: 344 – 2: 359 BW)

De Ondernemingskamer (OK) van het Gerechtshof te Amsterdam kan op verzoek een enquête (een onderzoek) gelasten, wanneer blijkt van gegronde redenen om te twijfelen aan een juist beleid van een onderneming die een naamloze vennootschap, besloten vennootschap, coöperatie, of onderlinge waarborgmaatschappij is. Ook verenigingen en stichtingen met meer dan vijftig werknemers vallen

onder het enquêterecht. Een verzoek om een onderzoek kan onder meer worden ingediend door een vakorganisatie die leden heeft in de onderneming. Een vakorganisatie die voornemens is een dergelijk verzoek te doen, moet tevoren de betrokken OR('en) in de gelegenheid stellen schriftelijk commentaar te geven op dat voornemen (artikel 2: 349, lid 2 BW).

De wet kent de bevoegdheid een verzoek om een onderzoek in te dienen niet toe aan de OR. Wel kan bij de statuten of bij overeenkomst met de ondernemer aan de OR die bevoegdheid worden toegekend (artikel 2: 346, onder c BW). Zie ook hierna bijlage B.

De OK wijst een enquêteverzoek slechts toe wanneer blijkt is gegeven van gegronde redenen om aan een juist beleid te twijfelen.

h Regeling van toezicht bij grote ondernemingen (Structuurregeling)

Bepaalde 'grote' ondernemingen (zie voor de criteria hierna) zijn onderworpen aan de zogenoemde structuurregeling. De structuurregeling is van toepassing voor grote naamloze en besloten vennootschappen (nv en bv) (artikelen 2: 152-164 en 2: 262-274 BW) en in aangepaste vorm ook voor grote coöperaties en onderlinge waarborgmaatschappijen (owm) (artikel 2: 63a en verder BW). De structuurregeling schrijft voor dat deze grote ondernemingen moeten voorzien in intern toezicht. Voor de uitoefening van dit interne toezicht is instelling van een afzonderlijke raad van commissarissen (RvC) verplicht (zie echter voor de nv en bv ook hierna bijlage B punt b *Bij het parlement aanhangige wetsvoorstellen*).

De RvC houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de rechtspersoon en haar onderneming(en). Voor de uitoefening van zijn toezichthoudende taak beschikt de RvC van de structuuronderneming over een aantal in de wet vastgelegde bevoegdheden, zoals de goedkeuring van belangrijke bestuursbesluiten.

Een onderneming is volgens de wet ‘groot’ en op die grond onderworpen aan de structuurregeling, als zij voldoet aan de volgende drie eisen:

- 1 er is een geplaatst kapitaal met reserves volgens de balans met toelichting van ten minste € 16.000.000;
- 2 er is bij de onderneming zelf of een dochtermaatschappij krachtens wettelijke verplichting een OR ingesteld;
- 3 bij de onderneming en haar dochtermaatschappijen tezamen zijn in de regel ten minste honderd werknemers in Nederland werkzaam.

Als de rechtspersoon die de onderneming in stand houdt gedurende drie achtereenvolgende jaren aan deze drie cumulatieve eisen heeft voldaan, is zij verplicht tot het instellen van een RvC.

De structuurregeling zoals die geldt voor de grote naamloze en grote besloten vennootschap, loopt in grote lijn parallel met de regeling voor de grote coöperatie en de grote onderlinge waarborgmaatschappij. Er zijn ook verschillen, onder meer op het terrein van de bevoegdheden van de OR. Hierna volgt een korte uiteenzetting van de belangrijkste aspecten.

Commissarissen van ondernemingen waarop de structuurregeling van toepassing is, worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders, hierna AvA (bij de nv en bv), respectievelijk de algemene vergadering van leden (bij coöperatie en owm). De algemene vergadering benoemt de commissarissen op voordracht van de RvC.

De algemene vergadering en de OR kunnen aan de RvC personen aanbevelen om als commissaris te worden voorgedragen. Dit is het ‘gewone’ aanbevelingsrecht. De RvC is niet verplicht deze aanbeveling over te nemen.

Bij de hier bedoelde nv en bv heeft de OR voor maximaal een derde van het aantal commissarissen een zogenoemd ‘versterkt aanbevelingsrecht’ (ook wel: bijzonder voordrachtsrecht). Voor deze versterkte aanbeveling van de OR bij nv en bv geldt dat de RvC de door de OR aanbevolen persoon

op de voordracht aan de AvA dient te plaatsen. De RvC kan de kandidaat uitsluitend op strikte, door de wet limitatief opgesomde gronden afwijzen, namelijk dat:

- de kandidaat ongeschikt zal zijn voor de vervulling van de taak van commissaris, of
- de RvC bij benoeming van de kandidaat niet naar behoren zal zijn samengesteld.

RvC en OR treden dan met elkaar in overleg. Bereiken RvC en OR onverhoopt geen overeenstemming, dan kan de RvC de OK van het Gerechtshof te Amsterdam vragen zijn bezwaar tegen de door de OR voorgedragen kandidaat gegrond te verklaren.

Bij de grote coöperatie en owm heeft de OR niet het versterkte aanbevelingsrecht (wel het 'gewone' aanbevelingsrecht), maar kan de OR tegen een door de algemene vergadering voorgenomen benoeming bezwaar maken op strikte, in de wet limitatief opgesomde gronden. Deze zijn:

- schending van bepaalde procedurevoorschriften, of
- de verwachting van de OR dat de kandidaat ongeschikt zal zijn voor de vervulling van de taak van commissaris, of
- de verwachting dat de RvC bij benoeming van de kandidaat niet naar behoren zal zijn samengesteld.

Op verzoek van de RvC kan de OK het bezwaar van de OR van de coöperatie of owm ongegrond verklaren.

De wet bevat voorzieningen voor het geval er meer ondernemingsraden 'betrokken' zijn bij een commissarisbenoeming. Als er een centrale OR (COR) is ingesteld, dan oefent alleen de COR de bevoegdheden rond de benoemingsprocedure uit.

Over de benoeming van een door de RvC, al dan niet op (versterkte) aanbeveling van de OR voorgedragen kandidaat beslist uiteindelijk de algemene vergadering van aandeelhouders (bij de nv en bv), respectievelijk de algemene ledenvergadering (bij coöperatie en owm). De AvA kan de voordracht met een volstreekte meerderheid (de helft plus één) verwerpen.

i Kennisneming van beleid voor bezoldiging van bestuur nv

Voor naamloze vennootschappen (nv's) schrijft de wet (artikel 2: 135 BW) voor dat de vennootschap een beleid dient te hebben op het terrein van bezoldiging van het bestuur. Het beleid wordt vastgesteld door de AvA. Het bezoldigingsbeleid dient een aantal door de wet genoemde onderwerpen te omvatten (artikel 2: 135, lid 1 BW). Het bezoldigingsbeleid wordt schriftelijk ter vaststelling aangeboden aan de AvA. Indien de vennootschap of een dochtermaatschappij krachtens wettelijke verplichting een OR heeft ingesteld, wordt het bezoldigingsbeleid, gelijktijdig met de aanbieding aan de AvA, schriftelijk ter kennisneming aangeboden aan de OR('en) of, wanneer er een COR is ingesteld, aan de COR (artikel 2: 135, lid 2 BW). Zie ook hierna bijlage A, onder punt B sub a.

j Wet op de Europese ondernemingsraden (WEOR)

Deze wet heeft als doel te waarborgen dat werknemers van concerns met ondernemingen in verschillende lidstaten behoorlijk worden geïnformeerd en geraadpleegd over grensoverschrijdende aangelegenheden. Deze communautaire medezeggenschap dient als aanvulling op de nationale medezeggenschap die gebaseerd is op de WOR. De WEOR is van toepassing op communautaire ondernemingen en op de moederonderneming van een communautaire groep met woonplaats of zetel in Nederland. Er is sprake van een communautaire groep als een moederonderneming zeggenschap uitoefent over een aantal dochterondernemingen. De WEOR legt verplichtingen op aan het hoofdbestuur. Een communautaire onderneming is een onderneming die sinds twee jaar aan de volgende voorwaarden voldoet:

- in ten minste twee lidstaten werken per lidstaat gemiddeld ten minste 150 werknemers én
- in de lidstaten samen werken ten minste 1000 werknemers.

De WEOR voorziet erin dat de Nederlandse medezeggenschapsorganen betrokken zijn bij onder meer de samenstelling van de verplichte Europese OR (EOR).

B Bij het parlement aanhangige wetsvoorstellen

Hierboven is een overzicht gegeven van de bevoegdheden van de OR/GOR/COR in enkele andere wetten.

Dit Voorbeeldreglement Ondernemingsraden gaat uit van bestaande wetgeving. In bovenstaand overzicht is geen rekening gehouden met wetsvoorstellen die aanhangig zijn bij het parlement. Deze worden pas in de tekst van de toelichting en bijlagen van deze uitgave verwerkt wanneer de behandeling door het parlement is afgerond (zie het slot van deze paragraaf).

Zonder daarop vooruit te lopen, is vermeldenswaard dat per 27 november 2009 de volgende wetsvoorstellen aanhangig zijn die voor de medezeggenschap in ondernemingen van belang kunnen zijn.

a Wetsvoorstel spreekrecht OR in algemene vergadering van aandeelhouders (AvA) (Kamerstuk 31 877, ingediend op 6 maart 2009)

Een spreekrecht in de algemene vergadering biedt de OR de gelegenheid aan de aandeelhouders zijn standpunt kenbaar te maken over belangrijke besluiten van de vennootschap. Bij het parlement is een wetsvoorstel aanhangig dat aan de OR een spreekrecht in de AvA toekent ten aanzien van de volgende drie onderdelen:

- het beleid tot bezoldiging van het bestuur van de nv;
- belangrijke bestuursbesluiten die zijn onderworpen aan de goedkeuring van de AvA;
- benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders en commissarissen.

De onderdelen worden hieronder separaat uiteengezet.

Voor alle drie de onderdelen van het wetsvoorstel geldt overigens het volgende:

- Het wetsvoorstel geldt uitsluitend voor nv's, zowel beursgenoteerde als niet-beursgenoteerde nv's.
- Is sprake van een internationaal opererend concern, dan geldt de regeling uitsluitend als de meerderheid van de werknemers binnen Nederland werkzaam is. De buitenlandse werknemers kunnen geen standpunt bepalen. In het geval van een international concern waarvan de minderheid van de werknemers binnen Nederland werkzaam is, wordt in ieder geval ten aanzien van de vennootschappen die onder de WOR vallen, voorzien in een opiniërende rol van de OR met betrekking tot het spreekrecht van de OR. In het geval een minderheid van de werknemers in Nederland werkzaam is en er geen eigen OR is ingesteld, vindt geen toerekening plaats aan een dochtermaatschappij waarbij wel een OR is ingesteld.
- Is er (krachtens wettelijke verplichting) meer dan één OR ingesteld, dan komt het spreekrecht toe aan die (Nederlandse) OR'en gezamenlijk. Het ligt in de rede dat zij dan onderling een regeling treffen voor een efficiënte uitoefening van het spreekrecht. Is voor de betrokken onderneming of ondernemingen een COR ingesteld, dan komt de bevoegdheid toe aan de COR.
- Het spreekrecht geeft de OR de bevoegdheid zijn standpunt kenbaar te maken en dit toe te lichten in de AvA. Het spreekrecht is geen adviesrecht en de aandeelhouders zijn niet aan het standpunt van de OR gebonden. Het ligt in de rede dat de AvA het standpunt van de OR laat meewegen in zijn eigen standpuntbepaling. Het spreekrecht laat onverlet het adviesrecht bedoeld in artikel 25 WOR dat de OR kan uitoefenen ten opzichte van de ondernemer die de onderneming in stand houdt.

Spreekrecht over beleid bezoldiging bestuur nv

Hierboven is onder A punt i beschreven dat elke nv op grond van artikel 2: 135 BW een beleid dient te hebben voor beloning van het bestuur van de vennootschap. De AvA stelt het beloningsbeleid vast. Als de vennootschap of een dochtermaatschappij krachtens wettelijke verplichting

een OR heeft ingesteld, wordt het beloningsbeleid gelijktijdig met de aanbieding aan de AvA schriftelijk, ter kennisgeving, aangeboden aan de OR('en) of, wanneer er een COR is ingesteld, aan de COR (artikel 2: 135, lid 2 BW).

Het bovengenoemde wetsvoorstel kent aan de OR het recht toe een standpunt te bepalen over een voorgestelde wijziging van dat bezoldigingsbeleid en dit standpunt in de AvA toe te lichten. Het wijzigingsvoorstel dient daartoe tijdig aan de OR te worden toegezonden. Artikel 2: 135, lid 2 BW wijzigt door het wetsvoorstel. Zo wordt het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid niet aan de AvA aangeboden, dan nadat de OR tijdig voor de datum van oproeping als bedoeld in artikel 2: 114 BW in de gelegenheid is gesteld hierover een standpunt te bepalen. Het standpunt van de OR wordt vervolgens, gelijktijdig met het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid, aan de AvA aangeboden.

Spreekrecht over belangrijke bestuursbesluiten

Voor een aantal besluiten van het bestuur van de nv geldt dat deze ter goedkeuring moeten worden voorgelegd aan de AvA. De precieze omschrijving van de besluiten waarom het gaat, is te vinden in artikel 2: 107a BW. In grote lijn gaat het om bestuursbesluiten die betrekking hebben op een belangrijke verandering van de identiteit of het karakter van de vennootschap of onderneming. Ten aanzien van dergelijke besluiten heeft de OR overigens ook een adviesrecht op basis van artikel 25 WOR.

Benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders en commissarissen van de nv door de AvA

Bij nv's is het recht tot benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders en commissarissen in handen van de AvA. Met bestuurders zijn hier bedoeld de leden van de raad van bestuur van de vennootschap. Onder omstandigheden kan de functie van lid van de raad van bestuur van de vennootschap samenvallen met die van bestuurder van de onderneming (degene die alleen of samen met anderen rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de

arbeid). In dat geval heeft de OR ten aanzien van benoeming in en ontslag uit de functie van bestuurder van de onderneming een recht van advies aan de ondernemer op grond van artikel 30 WOR.

Het bovengenoemde wetsvoorstel voorziet in een recht op standpuntbepaling ten aanzien van benoeming in en ontslag uit de functie van lid van de raad van bestuur van de vennootschap. Dit is geen recht van advies. De AvA is niet gebonden aan het standpunt van de OR. Hetzelfde geldt in beginsel bij de benoeming van commissarissen, althans bij de 'gewone' vennootschap. Indien en voor zover het gaat om benoeming en ontslag van commissarissen van een naamloze vennootschap die tevens *structuurvennootschap* is, geldt de regeling die eerder in deze bijlage is uiteengezet.

Bij een door de AvA voorgenomen *ontslag* van commissarissen van *elke* naamloze of besloten vennootschap die *structuurvennootschap* is, heeft de OR al het recht om een standpunt te bepalen en dit toe te lichten (spreekrecht) in de AvA (artikel 2: 161a, lid 2 BW). Voor de *benoeming* van commissarissen bij elke naamloze of besloten vennootschap die *structuurvennootschap* is, gelden specifieke regels onder meer over de (versterkte) aanbevelingsrechten van de OR. Zie over benoeming en ontslag van commissarissen bij *structuurvennootschappen* en over de positie van de OR daarbij hierboven onderdeel A sub h.

b Wetsvoorstel aanpassing bestuur en toezicht bv's en nv's (Kamerstuk 31 763, ingediend op 11 november 2008)

Intern toezicht op het bestuur van een nv of bv krijgt vaak vorm via een afzonderlijke RvC. Dit betekent dat bestuur en toezicht in twee te onderscheiden organen zijn ondergebracht. We noemen dit ook wel het dualistische bestuursstelsel of ook wel het two-tier model. Medio november 2008 is een wetsvoorstel ingediend dat uitwerking geeft aan een alternatief bestuursstelsel waarin uitvoerende en niet-uitvoerende (toezichthoudende) bestuurders deel uitmaken van één orgaan: 'het bestuur' (monistisch bestuursstelsel);

one-tier model). Het wetsvoorstel staat nv's en bv's toe voor één van beide bestuurssystemen te kiezen. Indien de vennootschap voornemens is bij de statuten haar two-tier model te wijzigen in een one-tier model, heeft de OR op grond van artikel 25 WOR adviesrecht over deze wijziging van bevoegdheden in de vennootschap, mits deze ook doorwerkt in de onderneming.

De mogelijkheid om te kiezen voor een one-tier model wordt ook opengesteld voor structuurvennootschappen. Volgens het wetsvoorstel zal voor structuurvennootschappen niet langer de verplichting gelden een afzonderlijke RvC in te stellen. Indien een structuurvennootschap kiest voor een monistische bestuursstructuur, is de regeling van de (versterkte) aanbevelingsrechten van de OR van overeenkomstige toepassing bij de benoeming van niet-uitvoerende (toezichthoudende) bestuurders. Het wetsvoorstel voorziet in een overgangsregeling.

c Actuele informatie over wetsvoorstellen/aangenomen wetten

Voor bij het parlement aanhangige en voor door het parlement inmiddels aangenomen wetten kunt u de website van de SER raadplegen.

Uitvoerige informatie vindt u op Parlando (via www.tweedekamer.nl) en op www.overheid.nl.

C Andere relevante regelingen voor de OR

SER-Fusiegedragsregels 2000

De SER-Fusiegedragsregels 2000 strekken tot bescherming van de belangen van werknemers bij de voorbereiding en het tot stand brengen van fusies van ondernemingen.

In de SER-Fusiegedragsregels is in artikel 1 onder meer aangegeven wat verstaan dient te worden onder de begrippen onderneming en fusie. Indien bij een fusie ten minste één in Nederland gevestigde onderneming

met vijftig werknemers of meer betrokken is, moeten de Fusiegedragsregels 2000 worden nageleefd ten opzichte van de daarin omschreven verenigingen van werknemers (vakorganisaties).

Kern van de SER-Fusiegedragsregels is de procedure van inkennisstelling, informatie en overleg met de vakorganisaties (artikel 4). De vakorganisaties dienen, voordat overeenstemming over een fusie wordt bereikt, door de bij de fusie betrokken partijen van de voorbereiding van een fusie in kennis te worden gesteld. De vakorganisaties behoren vervolgens in de gelegenheid te worden gesteld om hun oordeel te geven over de in voorbereiding zijnde fusie vanuit het gezichtspunt van het werknemersbelang. Dit alles dient op een zodanige wijze te gebeuren, dat het oordeel van de vakorganisaties van wezenlijke invloed kan zijn op het al dan niet tot stand komen van de fusie en op de modaliteiten daarvan.

Op grond van artikel 4, lid 7 van de SER-Fusiegedragsregels zijn de betrokken fusiepartijen verplicht om de betrokken ondernemingsraden de gelegenheid te bieden kennis te nemen van het oordeel van de vakorganisaties. Daarmee kunnen die ondernemingsraden dan rekening houden bij het uitbrengen van een advies als bedoeld in artikel 25 WOR.

De Nederlandse code voor corporate governance

In 2003 heeft de commissie-Tabaksblat de Nederlandse Corporate Governance Code (ook wel genoemd 'Code Tabaksblat' of kortweg: 'de Code') opgesteld.

In december 2008 heeft de zogenoemde Monitoring Commissie de Code Tabaksblat aangepast. De aangepaste Code vervangt de Code uit 2003 en is te raadplegen via www.commissiecorporategovernance.nl.

De Code is geschreven voor aan de beurs genoteerde nv's. De Code bevat principes en 'best practice'-bepalingen die de verhoudingen tussen het bestuur, de RvC en de (algemene vergadering van) aandeelhouders reguleren. Bij de naleving

van de Code dienen ook belangen van werknemers te worden meegewogen.

De Code bevat geen regels voor de verhouding tussen de vennootschap en haar werknemers(vertegenwoordigers). Wel bevat de Code enkele 'best practice'-bepalingen over de omgang/contacten van RvC met de (C)OR:

'Best practice'- bepaling III.1.1:

“De taakverdeling van de RvC, alsmede zijn werkwijze worden neergelegd in een reglement. De RvC neemt in het reglement een passage op voor zijn omgang met het bestuur, de algemene vergadering en de (centrale) ondernemingsraad. Het reglement wordt op de website van de vennootschap geplaatst.”

'Best practice'-bepaling III.4.1 onder g:

“De voorzitter van de RvC ziet erop toe dat contacten van de RvC met het bestuur en (centrale) ondernemingsraad naar behoren verlopen.”

Beursvennootschappen kunnen onder omstandigheden afwijken van principes en 'best practice'-bepalingen van de Code. De vennootschap vermeldt elk jaar in haar jaarverslag op welke wijze zij de principes en 'best practice'-bepalingen van de Code in het afgelopen jaar heeft toegepast en zet, indien van toepassing, zorgvuldig gemotiveerd uiteen waarom een bepaling niet is toegepast. Dit noemen we het 'pas toe of leg uit'-beginsel of ook wel: 'comply or explain'.

Niet-toepassing van een of meer Code-bepalingen kan voor de OR of COR aanleiding zijn dit onderwerp aan de orde te stellen. Dit kan bijvoorbeeld in de tweemaal per jaar te houden overlegvergadering waarin ook leden van het bestuur en van de RvC van de vennootschap aanwezig zijn.