

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 twifelen 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.

Afspraken tussen ondernemer en OR

Algemeen

Afspraken tussen ondernemer en OR (GOR en COR daar- onder ook begrepen) kunnen op verschillende manieren gestalte krijgen.

Ze kunnen mondeling worden gemaakt, bijvoorbeeld in de vorm van een mondelinge toezegging van de ondernemer waarmee de OR 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 OR bevat de WOR in artikel 32, lid 2 een specifieke voorziening waarmee vooral is bedoeld die afspraken een duidelijke juridische status te geven: wat is bepaald bij een schriftelijke afspraak tussen ondernemer en OR 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 OR (maar ook de ondernemer) de kantonrechter kan verzoeken te bepalen dat de ondernemer (of de OR 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 voordat ze kunnen worden voorgelegd aan de kantonrechter, eerst aan de bedrijfscommissie moeten worden voorgelegd voor bemiddeling en advies. 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 WOR bepaalt dat bij schriftelijke overeenkomst tussen ondernemer en OR:

- de ondernemer aan de OR meer bevoegdheden kan toekennen dan die welke de WOR toekent;
- ondernemer en OR 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 OR 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 OR toekent en over de wijze van toepassing van de WOR, kunnen ondernemer en OR 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 OR-leden van de normale werkzaamheden.

Ook kunnen ondernemer en OR bijvoorbeeld procedurevoorschriften over de wijze waarop de OR bij de besluitvorming wordt betrokken, schriftelijk vastleggen. Zie bijvoorbeeld artikel 24, lid 1 WOR, dat gaat over afspraken over het moment en de wijze waarop de OR wordt betrokken in de besluitvorming over adviesplichtige en instemmingsplichtige aangelegenheden. Bij een fusie kunnen de afspraken over de medezeggenschapsverhoudingen gedurende het fusietraject en enige tijd na het voltooien van de fusie in een ondernemingsovereenkomst worden vastgelegd. En in ondernemingen waarvoor geen cao geldt, is het niet ongebruikelijk dat de ondernemer met de OR onderhandelt over de arbeidsvoorwaarden. Het ligt in de rede dat ook deze afspraken vallen onder het bereik van artikel 32 WOR en dat deze gelden als ‘krachtens de wet’ gemaakt.

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

Eisen waaraan de ondernemingsovereenkomst moet voldoen

Artikel 32, lid 2 WOR vereist dat afspraken tussen ondernemer en OR 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 OR heeft op grond van de WOR wel uitbreiden, maar niet inperken. Afspraken tussen ondernemer en OR kunnen ingevolge artikel 32 WOR niets afdoen aan de wettelijke rechten en bevoegdheden van de OR, maar dienen tot in- en aanvulling daarvan, toegespitst op de omstandigheden van de desbetreffende onderneming.

De ondernemingsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd, tenzij de OR 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 OR eindigt of als de bestuurder vertrekt. Een nieuw gekozen OR 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 opzeggings-termijn in acht worden genomen.

Hierboven is bij Inleiding onder 1.3. uitgelegd dat in het OR-reglement niet de wettelijke bevoegdheden van de OR thuishoren. Hetzelfde geldt voor extra bevoegdheden die de ondernemingsovereenkomst toekent aan de OR en voor andere afspraken tussen ondernemer en OR.

Het OR-reglement is immers geen overeenkomst met de ondernemer. Het bindt alleen de OR en niet de ondernemer. In het reglement horen daarom geen afspraken thuis tussen de OR 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 OR (artikel 22 WOR). Het verdient aanbeveling de tekst van belangrijke afspraken, die zijn gemaakt bij ondernemings-overeenkomst of enige andere manier, in een bijlage aan het reglement toe te voegen als reminder voor de OR zelf. Hierin ligt een extra argument om afspraken tussen ondernemer en OR 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 OR op grond van de WOR afspraken moeten maken. Die afspraken worden hierna steeds met een ■ aangegeven, samen met de desbetreffende wettelijke bepaling die ondernemer en OR verplicht tot het maken van die afspraken.

Zie voor de precieze wetteksten bijlage E.

a Afspraken over de gang van zaken bij en rond de overlegvergadering

Vrijwillige afspraken

De wettelijke regel is dat de overlegvergadering beurtelings wordt geleid door de bestuurder of diens vervanger en door de voorzitter of plaatsvervangende voorzitter van de OR (artikel 23a, lid 2 WOR). De wet laat ondernemer en OR echter vrij om samen een andere regeling te maken voor het voorzitterschap van de overlegvergadering. Dit kan elke gewenste regeling zijn. Zowel een van de deelnemers aan de overlegvergadering als een derde persoon kan met het voorzitterschap belast worden. Verder staat het de ondernemer en de OR vrij afspraken te maken over de duur van het voorzitterschap.

De secretaris van de OR treedt op als secretaris van de overlegvergadering. Het staat ondernemer en OR echter vrij om samen een andere persoon als secretaris aan te wijzen.

Verplichte afspraken

- De ondernemer en de OR moeten afspraken maken over de gang van zaken bij de overlegvergadering en over de wijze en het tijdstip waarop de agenda en het verslag van die vergadering worden bekendgemaakt aan de in de onderneming werkzame personen (artikel 23a, lid 5 WOR).
- In de overlegvergadering wordt ten minste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De ondernemer dient in dit kader mededeling te doen van besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot aangelegenheden genoemd in de artikelen 25 (adviesrecht) en 27 (instemmingsrecht) WOR. De wet schrijft voor dat daarbij afspraken worden gemaakt wanneer en op welke wijze de OR in de besluitvorming wordt betrokken (artikel 24, lid 1 WOR).

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

Verplichte afspraken

- De ondernemer en de OR stellen gezamenlijk het aantal uren vast gedurende welke de leden van de OR en van de OR-commissies 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). Artikel 18, lid 1 WOR noemt als ondergrens dat het aantal uren niet lager kan worden vastgesteld dan zestig per jaar.
- De ondernemer en de OR stellen eveneens gezamenlijk het aantal dagen vast gedurende welke de leden van de OR en van een vaste of een onderdeelcommissie in werktijd en met behoud van loon gelegenheid krijgen voor scholing en vorming (artikel 18, lid 2 WOR). In artikel 18, lid 2 WOR zijn ondergrenzen met betrekking tot het aantal dagen opgenomen. Het aantal dagen voor scholing en vorming kan:

- voor leden van een vaste of een onderdeelcommissie die niet tevens OR-lid zijn, niet lager worden vastgesteld dan drie per jaar;
- voor leden van de OR die niet tevens lid zijn van een vaste of een onderdeelcommissie, niet lager worden vastgesteld dan vijf per jaar;
- voor leden van de OR die tevens lid zijn van een vaste of een onderdeelcommissie, niet lager vastgesteld worden dan acht per jaar.

Bovengenoemde uren en dagen zijn ondergrenzen.

Leidraad bij het vaststellen van het aantal uren en dagen dient ingevolge de wet te zijn: een zodanig aantal dat de leden van de OR en van zijn commissies voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig hebben.

c Afspraken over een jaarbudget van de OR en zijn commissies

Vrijwillige afspraken

Volgens artikel 22, lid 1 WOR komen de kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de OR en zijn commissies, voor rekening van de ondernemer.

Artikel 22, lid 3 WOR bepaalt dat ondernemer en OR in overleg de kosten die de OR en zijn commissies in enig jaar zullen maken, kunnen vaststellen op een bepaald bedrag, dat de OR naar eigen inzicht kan besteden. Echter, de kosten die voortvloeien uit de artikelen 17 en 18 (het ter beschikking stellen van voorzieningen door de ondernemer, het doorbetalen van het salaris bij onderbreking van het werk ten behoeve van OR-activiteiten en de kosten van scholingscursussen) mogen niet in het budget worden opgenomen. Die kosten komen steeds voor rekening van de ondernemer.

De OR dient erop attent te zijn dat kosten die het budget overschrijden, slechts ten laste van de ondernemer komen voor zover deze in het dragen daarvan toestemt; ingeval de ondernemer daarin niet toestemt, kan de OR tegen die beslissing niet 'in beroep' gaan bij de kantonrechter.

d Afspraken over uitbreiding van de bevoegdheden van de OR

Vrijwillige afspraken

Van (afspraken over) uitbreiding van de bevoegdheden van de OR is sprake wanneer aan de OR bevoegdheden worden toegekend die verder gaan dan de bevoegdheden die de WOR aan de OR toekent. Bij uitbreiding van bevoegdheden van de OR valt vooral te denken aan uitbreiding van het advies- en/of instemmingsrecht: toekenning van advies- en/of instemmingsrecht ten aanzien van een of meer andere onderwerpen dan die welke de WOR al noemt. Als in de ondernemingsovereenkomst aan de OR een ander adviesrecht dan de adviesrechten in artikel 25 WOR is verleend, is het beroepsrecht van artikel 26 WOR van toepassing. Als in de ondernemingsovereenkomst aan de OR een ander instemmingsrecht is verleend dan de instemmingsrechten in artikel 27 WOR, dan is artikel 27 leden 4 tot en met 6 WOR van toepassing (verzoek 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 op grond van artikel 32, lid 2 WOR toegekend advies- of instemmingsrecht geldt dat het advies of de instemming van de OR niet vereist is voor zover de aangelegenheid voor de onderneming al inhoudelijk is geregeld in een cao of een publiekrechtelijke regeling (lid 3).

e Afspraken over de wijze van toepassing van de WOR

Vrijwillige afspraken

Ook afspraken over de 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 die zijn gemaakt op basis van 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 een afspraak worden genoemd over het gebruik van voorzieningen. Op grond van artikel 17, lid 1 WOR dient de ondernemer de OR en OR-commissies en – indien de ondernemer aan de OR een secretaris heeft toegevoegd, ook deze toegevoegde secretaris – voor zover redelijkerwijs nodig is voor de vervulling van hun taak, het gebruik toe te staan van de voorzieningen waarover de ondernemer kan beschikken. Ondernemer en OR kunnen afspraken maken met het doel het wettelijk recht van OR, commissies en toegevoegd secretaris op het gebruik van voorzieningen te concretiseren. Daarbij kan worden gedacht aan afspraken over vergader-ruimte, notuleren, kopieerapparatuur, telefoon, fax, intranet, e-mail, 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 OR over ‘het achterbanberaad van de OR’. Zie ook bijlage D.

Andere afspraken over de wijze van toepassing van de WOR zijn bijvoorbeeld afspraken over toepassing van de informatievoorziening aan de OR. Over die informatievoorziening bevatten de artikelen 31 tot en met 31d WOR een aantal bepalingen en voorschriften. Ondernemer en OR kunnen samen afspraken maken over informatieverstrekking die verder gaat dan waartoe de wet de ondernemer verplicht. Bij wijze van voorbeeld kan dienen dat in ondernemingen vanaf 100 werknemers de ondernemer aan de OR informatie dient te verstrekken over de beloningsverhoudingen (artikelen 31d en 31e WOR). Dit laat onverlet dat de ondernemer en de OR van een onderneming met minder dan 100 werknemers bij ondernemingsovereenkomst schriftelijk kunnen overeenkomen dat de ondernemer vrijwillig toepassing zal geven aan (onderdelen van) de artikelen 31d en 31e WOR.

f Afspraken tussen (C)OR en de RvC bij 'grote ondernemingen'

In bijlage A is de zogenoemde 'Structuurregeling' uiteengezet (onderdeel 2 punt h): de wettelijke regeling krachtens welke – onder meer – aan de OR invloed is toegekend op de benoeming van commissarissen bij 'grote ondernemingen'. De RvC wordt benoemd door de AvA (bij de nv en bv) dan wel de ledenvergadering (bij coöperatie en onderlinge waarborgmaatschappij), op voordracht van de RvC. De OR heeft het recht om personen aan te bevelen voor de benoeming tot commissaris. Bij nv en bv heeft de OR voor ten hoogste een derde van het aantal leden van de RvC een versterkt aanbevelingsrecht.

Het is gebruikelijk dat de RvC een profielschets vaststelt voor zijn omvang en samenstelling, rekening houdend met de aard van de onderneming, haar activiteiten en de gewenste deskundigheid en achtergrond van de commissarissen. De profielschets wordt besproken met aandeelhouders/ leden en met de OR, zowel bij de eerste vaststelling als bij eventuele wijzigingen. Voor de grote nv en bv stelt de wet de profielschets en bespreking daarvan met de OR verplicht. Bij de structuurondernemingen waarvoor de wet die verplichting niet oplegt, is het opstellen van een profielschets en bespreking daarvan met de OR verstandig en goed gebruik.

De profielschets is een eerste punt dat zich leent voor afspraken tussen RvC en OR. De OR kan zijn wensen kenbaar maken en via zijn inbreng voor de profielschets kenbaar maken welke omvang en samenstelling de RvC naar zijn mening dient te hebben. De RvC kan hiermee rekening houden bij de verdere invulling van de profielschets en vervolgens bij het polsen van kandidaten en het opstellen van een voordracht voor benoeming. De OR kan aan zijn inbreng voor de profielschets verdere invulling geven via zijn (al dan niet 'versterkte') recht van aanbeveling.

De uitoefening van het recht van aanbeveling kan een volgend punt zijn voor afspraken tussen OR en RvC. In de praktijk blijkt dat niet ongebruikelijk is dat OR en RvC in de informele sfeer overleggen over een wenselijke samenstelling/wijziging/aanvulling van de RvC en dat de OR bij die gelegenheid, zonder dat het tot een formele aanbeveling komt, invloed uitoefent op de samenstelling van de RvC. Ook over de formele uitoefening van het aanbevelingsrecht kan de OR afspraken maken met de RvC. Daarbij kan het zowel gaan om het gewone als om het 'versterkte' aanbevelingsrecht van de OR.

Ook over andere onderdelen, zoals de precieze procedure, van de benoemingsregeling kunnen de OR, de RvC en de algemene vergadering van aandeelhouders (bij de nv en bv) of leden (bij coöperatie of owm) afspraken maken. De mogelijkheid om af te wijken van de benoemingsregeling zoals die in de wet is vastgelegd, stelt de betrokken organen in de gelegenheid een regeling te treffen die is toegesneden op de specifieke omstandigheden van hun onderneming. Voor de nv en de bv bepaalt de wet dat wanneer een afwijking van de wettelijke benoemingsregeling wordt vastgelegd in de statuten (en dus de AvA de statuten wil wijzigen), de voorafgaande goedkeuring van de RvC en de toestemming van de OR vereist is.

Bij de mogelijkheid om af te wijken gaat het nadrukkelijk alleen om de benoemingsregeling. Dit betekent dat niet kan worden afgeweken van andere onderdelen van de structuurregeling, zoals de vraag of de structuurregeling (verplichte RvC met wettelijke bevoegdheden) wel zal worden toegepast. De wet bevat hiervoor dwingende voorschriften.

g Contacten OR, bestuur en RvC

Artikel 24, lid 1 WOR schrijft voor dat in de overlegvergadering ten minste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming wordt besproken. Deze besprekingen dienen dan om afspraken te maken over het moment en de

wijze waarop de OR wordt betrokken in de besluitvorming over adviesplichtige en instemmingsplichtige aangelegenheden. Artikel 24 lid 2 WOR bevat voor deze overlegvergaderingen een regeling voor de aanwezigheid van commissarissen of bestuursleden die de onderneming in stand houdt. De OR kan in een bepaald geval besluiten dat het niet nodig is de aanwezigheidsverplichting toe te passen. Het kan verstandig zijn afspraken te maken over de aanwezigheid van commissarissen en bestuursleden in de tweemaal te houden overlegvergadering waarin de algemene gang van zaken (en te verwachten advies- en instemmingsplichtige aangelegenheden) aan de orde komen. Ook kan het gaan om afspraken over de aanwezigheid van commissarissen en bestuursleden in andere dan de in artikel 24 WOR bedoelde overlegvergaderingen.

Meer algemeen kan het wenselijk zijn dat de OR, het bestuur en de RvC van de rechtspersoon die de onderneming in stand houdt, onderlinge afspraken maken over de praktische invulling van de medezeggenschap binnen de onderneming. Daarbij kan het onder andere gaan om afspraken over (verbetering van de) contacten tussen OR en leden van het bestuur en de RvC. Zie verder wat hierboven is opgemerkt over de mogelijke inhoud van een dergelijke ondernemingsovereenkomst.

Afspraken over de rol van de OR bij (I)MVO

1. MVO als basiskenmerk van hedendaags ondernemen

Wat is (I)MVO?

Het thema van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) staat steeds duidelijker op de agenda van bedrijven, politiek en maatschappij. Het begin wordt vaak gelegd bij het SER-advies De winst van waarden van eind 2000. Het toen ontwikkelde concept (triple P, MVO als corebusiness, maatwerk) is nog steeds actueel. De SER constateert in het advies dat de zorg voor de maatschappelijke effecten van het ondernemen behoort tot de corebusiness van de onderneming. De onderneming zoekt in de samenleving bevestiging voor de uitoefening van haar kernfuncties; de samenleving verschaft de onderneming ruimte en erkenning – de licence to operate – wanneer in bevredigende mate aan de maatschappelijke verwachtingen wordt voldaan. Volgens het advies bepalen in de kern twee elementen of met recht van maatschappelijk verantwoord ondernemen kan worden gesproken:

1. het bewust richten van de ondernemingsactiviteiten op waardecreatie in drie dimensies – Profit, People, Planet – en daarmee op de bijdrage aan de maatschappelijke welvaart op lange termijn;
2. een relatie met de verschillende belanghebbenden onderhouden op basis van doorzichtigheid en dialoog, waarbij antwoord wordt gegeven op gerechtvaardigde vragen uit de maatschappij.

Sinds het advies uit 2000 is de internationale dimensie van MVO steeds belangrijker geworden, als onderdeel van het onomkeerbare proces van globalisering. Het SER-advies Duurzame globalisering van juni 2008 bevat daarom een omvangrijk hoofdstuk over internationaal maatschappelijk

verantwoord ondernemen (IMVO). Daaruit vloeide de SER-Verklaring IMVO van december 2008 voort, gericht aan alle relevante partijen in het bedrijfsleven.

IMVO heeft betrekking op zowel de P van People als die van Planet en van Profit in een internationaal kader. IMVO richt zich daarbij niet alleen op het handelen van internationaal opererende Nederlandse bedrijven, maar ook op hetgeen er in 'hun' keten gebeurt. Onder verantwoord ketenbeheer verstaat de SER het vrijwillige maar niet-vrijblijvende commitment van bedrijven om een positieve invloed uit te oefenen op het sociaal en milieubeleid van hun toeleveranciers.

Het bewustzijn is steeds groeiend dat MVO het vanzelfsprekende hedendaagse basiskenmerk van ondernemen is respectievelijk behoort te zijn en dus niet vrijblijvend kan zijn. Het is gewoon ondernemen in de 21e eeuw, vrijwillig en uiteraard op basis van het nationale en internationale normatieve kader. Dat laatste is wat IMVO betreft in de SER-Verklaring Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen uitvoerig beschreven.

MVO en de corporate governance code

In de in 2009 herziene corporate governance code wordt MVO expliciet gezien als onderdeel van goed ondernemingsbestuur. De Code bepaalt dat de Raad van Bestuur beleid moet formuleren ten aanzien van de "voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen". Bedrijven die onder de Nederlandse Corporate Governance Code vallen (beursvennootschappen) zijn op grond daarvan sinds 1 januari 2009 verplicht ook maatschappelijke aspecten van de bedrijfsvoering ter goedkeuring voor te leggen aan hun raad van commissarissen en in hun jaarverslag hieraan aandacht te besteden (volgens het principe: 'comply or explain').

Betrokkenheid OR

De OR is ingesteld in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen (artikel 2 WOR). Aangezien erkend wordt dat zorg voor de maatschappelijke aspecten van het ondernemen een hedendaags basiskenmerk

van ondernemen is, ligt een bepaalde betrokkenheid van de OR bij het MVO-beleid van de onderneming voor de hand.

De OR kan zowel een rol spelen in de beleidsvorming als bij de implementatie van het MVO-beleid en het creëren van draagvlak hiervoor in de onderneming. De ervaring leert dat de OR enerzijds kan helpen om het MVO-beleid dat door het bestuur van de onderneming is vastgesteld, onder de aandacht te brengen op de werkvloer via haar eigen communicatiekanalen en netwerken. Anderzijds kan de OR ook nieuwe ideeën en eventuele knelpunten ontsluiten voor het bestuur van de onderneming en hiermee een katalyserende rol vervullen.

De OR heeft, gegeven de reikwijdte van de WOR, allereerst een betrokkenheid bij het MVO-beleid van de eigen onderneming en zijn werknemers in Nederland. Maar de OR kan ook een rol spelen bij het creëren van draagvlak voor de internationale aspecten van MVO en verantwoord ketenbeheer van bedrijven. In een aantal grote multinationale ondernemingen hebben OR'en hier al invulling aangegeven (zie paragraaf drie).

Hieronder worden eerst de aanknopingspunten in de WOR voor de betrokkenheid van de OR bij het MVO-beleid besproken. Daarna wordt ingegaan op mogelijke vrijwillige afspraken tussen OR en bestuurder.

2. Aanknopingspunten in de wet

Aanknopingspunten in de WOR

Binnen een organisatie zijn er ontwikkelingen die op alle fronten het reilen en zeilen van een organisatie beïnvloeden, ook ontwikkelingen die voor maatschappelijk verantwoord ondernemen van belang zijn. Op basis van die ontwikkelingen baseert een organisatie een strategie, waarvan het resultaat – als het goed is – op de langere termijn gunstig is voor de organisatie. De ondernemingsraad speelt in dat proces van strategische planvorming een rol.

■ *Artikel 24 WOR: overlegvergadering*

Tijdens de vergadering over de algemene gang van zaken in een organisatie bespreekt de ondernemingsraad met de bestuurder ontwikkelingen die van invloed zijn op het strategisch beleid van de organisatie. Een artikel 24-overleg is daarmee bij uitstek geschikt om ook over maatschappelijk verantwoord ondernemen te spreken met de bestuurder.

■ *Artikel 28 WOR: stimulerings taken ondernemingsraad*

De WOR kent aan de ondernemingsraad een aantal taken toe, die als ‘stimulerings taken’ kunnen worden opgevat. Veel van deze taken hebben raakvlakken met maatschappelijk verantwoord ondernemen, bijvoorbeeld de zorg voor het milieu, gelijke behandeling en diversiteit. Daarnaast zijn er raakvlakken met de naleving van arboregelingen en het stimuleren van werkoverleg.

■ *Artikel 23 lid 3 WOR: initiatiefrecht ondernemingsraad*

Verder kan de ondernemingsraad gebruikmaken van zijn initiatiefrecht om maatschappelijk verantwoord ondernemen op de agenda te zetten. Het is daarbij niet noodzakelijk dat de ondernemingsraad met een volledig uitgewerkt en doordacht voorstel komt. Dat mag natuurlijk wel, hoewel het soms efficiënter is dat de ondernemingsraad een onderwerp – zoals maatschappelijk verantwoord ondernemen – in eerste instantie gewoon bespreekbaar maakt. Op die manier kunnen OR en bestuurder samen bekijken of en hoe het onderwerp kan worden aangepakt.

■ *Artikelen 31a en 31b WOR: informatie aan de ondernemingsraad*

Tweemaal per jaar moet de onderneming uitvoerige informatie aan de ondernemingsraad verschaffen over het financieel-economisch beleid (31a) en ten minste eenmaal per jaar over het sociaal ondernemingsbeleid (31b). Deze informatie moet dan vervolgens in één of meer overlegvergaderingen worden besproken.

Uit de informatie die de ondernemingsraad met betrekking tot het gevoerde financieel-economische beleid (31a) onder ogen krijgt, kan de ondernemingsraad ook beoordelen op welke

wijze een onderneming bijvoorbeeld aandacht heeft besteed aan duurzaam inkopen/ duurzaam aanbesteden, duurzame mobi-liteit, duurzaam bouwen, duurzame energie en bedrijfs-interne milieuzorg.

Hoewel de schriftelijke informatie over het sociaal beleid (31b) van een onder-neming slechts gegevens bevat over de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werk-zame personen en het sociaal beleid dat de onder-neming ten aanzien van die personen heeft gevoerd, moeten die gegevens wel zo worden aangeleverd dat daaruit blijkt welke uitwerking de verschillende onder-delen van het sociaal beleid hebben gehad voor afzonderlijke bedrijfsonderdelen en functiegroepen. Op die manier kan de ondernemingsraad het sociaal beleid ook op maatschappelijk verantwoord ondernemen beoordelen.

Naast bovenstaande algemene aanknopingspunten heeft de OR advies- en instemmingsrecht op enkele concrete aspecten van MVO. Via het adviesrecht op investe-ringen en het milieubeleid (interne milieuzorg) (artikel 25 WOR, lid 1h en 1l) kan de ondernemingsraad invloed uitoefenen op ‘profit’- en ‘planet’-aspecten van MVO. Via het instemmingsrecht op zaken als arbeidsomstandigheden en personeelsopleiding (artikel 27 WOR) oefent de ondernemingraad invloed uit op de ‘people’-kant van MVO. Hierbij moet de ondernemingsraad er wel op letten dat de WOR wat het advies- en instemmingsrecht betreft een nationale werkings sfeer heeft.

Aanknopingspunten in het BW

- *Artikel 2:391 lid 1 BW: ook niet-financiële aspecten noemen in jaarverslag*

Volgens dit artikel zijn grote ondernemingen¹ verplicht ook te rapporteren over niet-financiële verplichtingen van de onder-neming voor zover deze relevant zijn voor de interpretatie van de financiële informatie en de positie van de onderneming.

¹ Bij ‘grote ondernemingen’ gaat het om ondernemingen die voldoen aan twee van de volgende criteria: 1) activa meer dan 17,5 mln. euro, 2) meer dan 250 werknemers en 3) netto-omzet meer dan 35 mln. euro.

De ondernemingsraad zou de bespreking van het jaarverslag en dan ook vooral het onderdeel over niet-financiële verplichtingen – waarvan maatschappelijk verantwoord ondernemen onderdeel kan uitmaken – op de agenda van de overlegvergadering kunnen plaatsen.

- *Artikel 2:107a lid 1 sub b juncto lid 3 BW: standpunt ondernemingsraad in algemene vergadering van aandeelhouders*

Het gaat hier om het spreekrecht van de OR in de aandeelhoudersvergadering van naamloze vennootschappen. Dit artikel biedt ruimte aan de OR om ook aspecten van IMVO in de aandeelhoudersvergadering aan de orde te stellen.

Het bovenstaande laat zien dat een ondernemingsraad op diverse manieren (internationaal) maatschappelijk verantwoord ondernemen of aspecten ervan aan de orde kan stellen. Het kan zijn dat de OR hierbij behoefte heeft aan aanvullende kennis en expertise, gegeven de complexiteit van (I)MVO-vraagstukken. Via het informatierecht (artikel 31a WOR), het recht om een beroep te doen op een externe deskundige (artikel 16 WOR) en/of een thematische medezeggenschapscommissie (artikel 15 WOR) kan de OR de benodigde kennis en expertise opbouwen of inwinnen.

3. Mogelijkheden voor vrijwillige afspraken

Zoals hierboven is aangegeven, is de overlegvergadering bij uitstek geschikt om met de bestuurder te spreken over maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarbij kan het gaan over zowel de beleidsontwikkeling als het implementeren van het MVO-beleid in de onderneming en het scheppen van draagvlak hiervoor.

Naast het agenderen van MVO-onderwerpen voor de overlegvergadering kunnen bestuurder en OR vrijwillig aanvullende afspraken maken. In (middelgrote) ondernemingen die niet verplicht zijn om in een jaarverslag te rapporteren over niet-financiële informatie, kunnen OR en bestuurder bijvoorbeeld afspreken dat de bestuurder jaarlijks informatie geeft over het

gevoerde (I)MVO-beleid en dit integreert in het sociaal jaarverslag, ter bespreking in de overlegvergadering.

Bij internationale MVO-vraagstukken vormen de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen een overkoepelend normenkader voor het internationaal opereren van bedrijven. De richtlijnen maken duidelijk wat de Nederlandse overheid van bedrijven in het buitenland verwacht op het gebied van MVO. De richtlijnen bieden handvatten voor bedrijven om met kwesties om te gaan als: werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen, mensenrechten, kinderarbeid, milieu, corruptie en ketenbeheer². In 2011 zijn de richtlijnen herzien; ze worden door het bedrijfsleven onderschreven en ze vormen ook een belangrijk onderdeel van de SER-Verklaring IMVO (2008)³.

De Stichting MNO heeft een Modelcode ontwikkeld waarmee de OR zijn betrokkenheid bij het MVO-beleid verder kan formaliseren⁴.

Mogelijke onderwerpen voor de overlegvergadering

Onderstaande inventariseert een aantal mogelijke (internationale) MVO-onderwerpen die tijdens de overlegvergadering met de bestuurder aan de orde kunnen komen.

Deze inventarisatie heeft een voorbeeldfunctie en is niet uitputtend. Verder moet worden bedacht dat MVO bovenal maatwerk is.

- **Algemene uitgangspunten:** Wat betekent maatschappelijk verantwoord ondernemen in dit bedrijf? Welke veranderingen ten gunste van duurzaamheid zijn wenselijk? Hoe kan de bekendheid van de visie en missie van het bedrijf ten aanzien van MVO worden vergroot? Heeft het bedrijf een duurzaam inkoopbeleid? Hoe kunnen de

² Zie www.oesorichtlijnen.nl voor meer informatie.

³ Zie ook SER (2011) Tweede Voorgangsrapportage Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, 17 maart 2011.

⁴ Stichting MNO (2011) De rol van medezeggenschap bij maatschappelijk verantwoord ondernemen. www.stichting-mno.nl

OESO-richtlijnen worden ingebed in het opereren van het bedrijf?

- Specifieke doelstellingen: Is het zinvol om specifieke doelstellingen te formuleren, ten aanzien van zaken van zoals ketenbeheer of CO₂-reductie? Welke capaciteit en expertise in het bedrijf is nodig voor het behalen van deze doelstellingen?
- Wat zijn mogelijke knelpunten hierbij? Hoe kan het draagvlak binnen het bedrijf voor het behalen van deze doelstellingen worden vergroot?
- Inzet MVO-instrumenten: Is het zinvol een leverancierscode te ontwikkelen? Wat zijn elementen voor een dergelijke code? Hoe kan een dergelijke code zo effectief mogelijk worden ingezet? Wat zijn ervaringen binnen het bedrijf met het hanteren van dergelijke codes?
- Sociaal jaarverslag: De bestuurder zou jaarlijks informatie kunnen geven over het gevoerde (I)MVO-beleid, dit integreren in het sociaal jaarverslag en vervolgens in de overlegvergadering met de OR bespreken.
- Overleg externe stakeholders: Welke rol kan de OR spelen in het overleg over MVO met externe stakeholders zoals vakbonden en ngo's?

Afspraken tussen OR en ondernemer over het achterbanberaad van de OR

1 Inleiding

Een goed functionerende OR is van belang voor de onderneming als geheel. Een belangrijk aspect van het functioneren van een OR is vorm en inhoud geven aan de relatie met de achterban. Zonder behoorlijke communicatie met zijn achterban kan een OR zijn taak als vertegenwoordiging van de werknemers van de onderneming niet goed vervullen. Een OR die daarentegen het contact met de achterban goed onderhoudt, creëert draagvlak voor de eigen OR-besluiten. Dit draagt bij aan de kwaliteit van de besluitvorming in de onderneming.

De basis voor een hechte relatie tussen OR en achterban wordt gelegd bij de verkiezingen. Het is van belang dat deze een representatieve OR opleveren: een OR waarin de verschillende geleidingen van de achterban (functieniveaus, mannen en vrouwen, leeftijdsgroepen et cetera) zich kunnen herkennen en door wie zij zich vertegenwoordigd voelen. Artikel 9, lid 4 WOR bepaalt dat de OR, indien nodig, voorzieningen treft in zijn reglement zodat de verschillende groepen werknemers zo veel mogelijk in de OR vertegenwoordigd kunnen zijn.

De OR is een door het personeel gekozen vertegenwoordigend orgaan en kan dus niet los van de wensen en belangen van de achterban optreden. De OR wordt geacht de belangen van de werknemers te behartigen, in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen. Maar OR-leden hebben een eigen verantwoordelijkheid en bepalen, na afweging van alle betrokken belangen, zelfstandig hun standpunt.

De WOR bevat op een aantal plaatsen bepalingen die (mede) van belang zijn in het kader van de raadpleging van de achterban door de OR. Deze bepalingen richten zich ten dele tot de OR zelf en ten dele tot de ondernemer.

De bepalingen die zich tot de OR richten, hebben ten doel de werknemers op de hoogte te houden van het OR-werk en hen daarbij te betrekken. Zo dient de OR in zijn reglement te regelen op welke wijze de agenda's en verslagen van de OR-vergaderingen en het OR-jaarverslag binnen de onderneming bekend worden gemaakt (artikel 14 WOR). Een mogelijkheid voor de OR om werknemers bij de werkzaamheden van de OR te betrekken, is het instellen van een vaste commissie, een onderdeelcommissie of een (tijdelijke) voorbereidingscommissie. In deze commissies kunnen, binnen zekere grenzen, ook werknemers zitting hebben die geen lid zijn van de OR (artikel 15 WOR; zie hierboven hoofdstuk 5).

De bepalingen die zich richten tot de ondernemer hebben ten doel de OR en zijn commissies te faciliteren bij de uitoefening van hun taak. Zo dient de ondernemer de OR en zijn commissies het gebruik toe te staan van de voorzieningen waarover de ondernemer kan beschikken en die zij redelijkerwijze nodig hebben voor het vervullen van hun taak (artikel 17, lid 1 WOR). De OR en de commissies kunnen op deze voorzieningen ook een beroep doen ten behoeve van de achterbanraadpleging. Verder dient de ondernemer de leden van de OR en zijn commissies, gedurende een aantal uren per jaar, in werktijd en met behoud van loon de gelegenheid te bieden voor onderling beraad en overleg met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, en voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming. Ondernemer en OR stellen gezamenlijk het aantal uren vast, met inachtneming van een minimum van zestig per jaar (artikel 18 WOR; zie ook bijlage D). Deze laatste bepaling omvat ook een zekere voorziening voor de achterbanraadpleging ("beraad en overleg met andere personen"). Hierbij gaat het om een voorziening voor de leden van de OR en zijn commissies *zelf*, niet voor de *geraadpleegden* (de achterban).

2 Basisbepaling over achterbanraadpleging

Een meer algemene bepaling over de achterbanraadpleging, die zowel ziet op de ‘raadpleger’ (de OR en zijn commissies) als de ‘geraadpleegden’ (de in de onderneming werkzame personen) is opgenomen in artikel 17, lid 1 tweede volzin WOR:

“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 redelijkerwijze nodig is voor de vervulling van de taak van de raad en de commissies.”

Bovenstaande bepaling bevat een basisregeling. De invulling van die basisregeling moet plaatsvinden op ondernemingsniveau, in het overleg tussen ondernemer en OR. Dit overleg en de facilitering – op basis daarvan – van het achterbanberaad, kunnen voor de OR een stimulans zijn om te komen tot een efficiënte en effectieve omgang met de achterban. Zowel de OR en zijn achterban als de ondernemer kunnen hiermee hun voordeel doen.

Bij de invulling van de basisregeling op ondernemingsniveau dienen de ondernemer en de OR en zijn commissies het volgende in het oog te houden. Leidend criterium voor de verplichting van de ondernemer om het achterbanberaad te faciliteren is “dat dit redelijkerwijze nodig is voor de vervulling van de taak van de OR en zijn commissies”. Het redelijkerwijs-criterium geldt zowel voor de raadplegers als voor de geraadpleegden: de ondernemer zal de raadpleging door de OR en zijn commissies, respectievelijk de medewerking daaraan door de in de onderneming werkzame personen slechts behoeven te faciliteren voor zover “redelijkerwijs nodig”. Maatwerk is het sleutelwoord.

Van de ondernemer vraagt dit maatwerk een redelijke afweging van mogelijke organisatorische bezwaren en het beslag op werktijd dat gepaard kan gaan met deelname aan achterbanraadpleging, tegenover het belang dat niet alleen

de OR, maar ook de ondernemer zelf kan hebben bij het kennismaken van de opvattingen van de werknemers. Van de OR en zijn commissies vraagt het redelijkerwijs-criterium dat zij verstandig omgaan met de wijze en frequentie van raadpleging en daarbij van moment tot moment rekening houden met (dan geldende) omstandigheden binnen de onderneming.

Het ligt in de rede dat de OR zich inspant voor een manier van raadpleging die binnen de bedrijfsvoering verantwoord is.

Ondernemer en OR zullen samen moeten bespreken of de gegeven situatie noodzaakt tot een (mondelinge) raadpleging van (groepen van) werknemers tijdens werktijd of dat een andere, lichtere vorm van raadpleging (schriftelijk) of raadpleging buiten werktijd in deze situatie 'redelijk' is. Als het gaat om een voor de onderneming of een onderdeel daarvan zeer ingrijpend (voorgenomen) besluit, met aanmerkelijke gevolgen voor het gehele of een groot deel van het personeel, kan het nodig zijn dat (groepen) werknemers de gelegenheid krijgen om in werktijd mondeling geraadpleegd te worden. Het ligt in de rede dergelijke personeelsbijeenkomsten te beperken tot incidentele, noodzakelijke gevallen. Voor minder verstrekkende besluiten waarover de OR de werknemers wil raadplegen, zal een dergelijke voor de ondernemer belastende vorm van achterbanraadpleging veelal niet nodig zijn. Het redelijkerwijs-criterium brengt dan mee dat de OR volstaat met een schriftelijke enquête of een bijeenkomst die deels in werktijd, deels in de pauze valt (lunchbijeenkomst) of zo nodig geheel buiten werktijd. Het redelijkerwijs-criterium vraagt om een redelijke balans tussen het belang van raadpleging van de achterban en het daarvoor te kiezen middel (proportionaliteit). Het is aan ondernemer en OR samen om in goed overleg te komen tot een redelijke oplossing.

3 Aandachtspunten bij het maken van afspraken

In de wet is welbewust niet gekozen voor een gedetailleerde regeling van het achterbanberaad. De vormgeving van het

contact van een OR met zijn achterban is sterk afhankelijk van de situatie binnen de onderneming en van de onderwerpen die er spelen. Benodigde tijd, voorzieningen en daarmee gepaard gaande kosten zijn niet gekwantificeerd, er is geen minimum geformuleerd en ook geen maximum. Er zijn immers verschillen tussen ondernemingen en in omstandigheden. Te denken valt aan de omvang en de structuur van de onderneming. Is de onderneming gevestigd op één locatie, of op verschillende locaties? 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 OR als boodschapper van veranderingen? Is er tijd voor (werk)overleg beschikbaar, of niet? Is er veel aandacht voor communicatie binnen het bedrijf en zijn er middelen voorhanden als bedrijfsblad, personeelsblad, e-mail, intranet, eigen website en dergelijke? Het raadplegen van de achterban vraagt dus om maatwerk. Daarom ligt het voor de hand dat OR en ondernemer afspraken maken over de benodigde tijd en voorzieningen. Deze afspraken kunnen de vorm hebben van een schriftelijke overeenkomst tussen ondernemer en OR als bedoeld in artikel 32, tweede lid, WOR (ondernemingsovereenkomst, zie bijlage B).

Het uitwerken van de basisregel in artikel 17, lid 1 WOR kan gebeuren in de vorm van een algemene regeling voor het raadplegen van de achterban als onderdeel van de faciliteitenregeling van de OR. Daarnaast kunnen per geval specifieke, aanvullende afspraken gemaakt worden. Bij het treffen van een regeling, respectievelijk het maken van afspraken komen de volgende aspecten aan de orde: *wanneer, waarover, welke groep of groepen, welke voorzieningen, welke kosten*. Elk van deze aspecten wordt hieronder beknopt uitgewerkt.

De aspecten *wanneer* en *waarover* hangen in sterke mate samen. De WOR voorziet erin dat de OR ten minste tweemaal per jaar, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang

van zaken van de onderneming, mondeling of schriftelijk wordt geïnformeerd over de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het verstreken tijdvak (artikel 31a, lid 1 WOR). De ondernemer dient tevens zijn verwachtingen ten aanzien van de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het komende tijdvak aan de OR mede te delen. Verder moet de ondernemer bij deze besprekingen de OR informeren over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in artikel 25 (advies) en 27 (instemming) WOR en met de OR afspraken maken wanneer en op welke wijze deze in besluitvorming worden betrokken (zie artikel 24 WOR). Dit kan voor de OR aanleiding vormen om met de achterban te overleggen.

Er kan behoefte bestaan bij de OR en/of de werknemers om periodiek in overleg te treden over het functioneren van de OR zelf, eventueel op basis van het OR-jaarverslag en/of een werk- of beleidsplan van de OR. Het verdient aanbeveling dit te koppelen aan het overleg over de algemene gang van zaken van de onderneming.

Voorts zal de OR zijn achterban willen raadplegen als er voorgenomen besluiten aan de orde zijn met ingrijpende gevolgen voor de onderneming en voor (een deel van) de werknemers. Dit kunnen aangelegenheden zijn als bedoeld in artikel 25 WOR, zoals een reorganisatie, een fusie of een verhuizing van de onderneming of een onderdeel daarvan. Ook de vaststelling van een werktijdenregeling, van een regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid, van een beloningssysteem et cetera (artikel 27 WOR) kan ingrijpend zijn.

Als een ander mogelijk onderwerp voor achterbanraadpleging wordt hier genoemd het spreekrecht van de OR in de AvA van bepaalde nv's. Zie hierover boven bij bijlage A, onderdeel B *Bij het parlement aanhangige wetsvoorstellen*.

Uitoefening van het spreekrecht over het bezoldigingsbeleid ten aanzien van bestuurders, of benoeming en ontslag van

bestuurders en commissarissen kan voor de OR aanleiding vormen de mening van het personeel te polsen.

Het is mogelijk dat OR-leden, gelet op de belangen die in een bepaald geval aan de orde zijn, de vertrouwelijkheid van bepaalde informatie in acht moeten nemen.

Deze geheimhoudingsplicht, zoals weergegeven in artikel 20 WOR, kan het beraad met de achterban compliceren. Dit pleit ervoor dat ondernemer en OR in een voorkomend geval zorgvuldig nagaan welke informatie vertrouwelijk is en tot wanneer. Het is van belang om te voorkomen dat de raadpleging van de achterban voorafgaande aan de uiteindelijke oordeelsvorming van de OR in feite onmogelijk wordt. Dit neemt niet weg dat in uitzonderlijke gevallen geheimhouding geboden kan zijn totdat de besluitvorming is voltooid.

Welke groep of groepen wil de OR bereiken bij de raadpleging? Als het om een voorgenomen besluit gaat dat betrekking heeft op de onderneming als geheel, zal dat uiteraard om het gehele personeelsbestand gaan. Bij specifieke aangelegenheden zullen vaak een of meer groepen belanghebbend zijn en betrokken willen worden.

Het ligt in de rede dat de OR de achterbanraadpleging zo organiseert dat voornamelijk 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 reorganisatie doorgaans de onderneming als geheel aangaan. In andere gevallen – zoals bij een voornemen tot wijziging van het productieproces op een bepaalde afdeling of tot herziening van een werktijdregeling van de medewerkers van een bepaalde afdeling – is het duidelijk dat dit niet de hele onderneming aangaat, zodat raadpleging beperkt kan blijven tot de betrokken werknemers.

Welke voorzieningen hebben OR-leden en achterban nodig? Vooral bij dit aspect is er een sterke samenhang met de specifieke omstandigheden per onderneming. Welke voorzieningen of middelen nodig zijn, is mede afhankelijk van

de aangelegenheid en van de te bereiken doelen. Doelen van de achterbanraadpleging kunnen zijn: het overdragen van relevante informatie, het verzamelen van vraag- en aandachtspunten, het luisteren naar de meningen en standpunten van betrokkenen, het toetsen van het (voorlopige) standpunt van de OR.

- Een eerste aandachtspunt voor de OR is het overdragen van relevante informatie. Vooropstaat dat de OR regelmatig contact onderhoudt met zijn achterban op basis van agenda's en besluitenlijsten/verslagen van vergaderingen en eventuele andere in de onderneming gebruikelijke vormen van communicatie, zoals nieuwsbrieven (bijvoorbeeld via het intranet). Bij een achterbanraadpleging over voorgenomen veranderingen heeft de OR voorzieningen voor informatieoverdracht nodig voor zover die informatie niet al overgebracht is in de lijnorganisatie en de 'gebruikelijke' bedrijfscommunicatie. Als fusierapporten of reorganisatievoorstellen al breed verspreid zijn, hoeft de OR dat niet meer te doen. Als het alleen om informatieoverdracht gaat, kan vaak worden volstaan met het schriftelijk of via het intranet communiceren van de informatie.
- Het verzamelen van vraag- en aandachtspunten zal vaak efficiënt kunnen plaatsvinden via intranet of via e-mail of eventueel schriftelijk, bijvoorbeeld in de vorm van een enquête. Een andere mogelijkheid is dat OR-leden werknemers op hun werkplek bezoeken of spreekuren houden. Ook is het mogelijk om een bijeenkomst te organiseren om vragen en aandachtspunten te verzamelen en te bespreken. De OR kan uit zijn midden leden aanwijzen die het contact met bepaalde groepen personeel onderhouden. Dit ligt voor de hand wanneer in het kader van een kiesgroepsysteem OR-leden zijn gekozen uit bepaalde groepen personeel.
- Bij het luisteren naar de meningen en standpunten van betrokkenen zijn in beginsel dezelfde communicatievormen geschikt. Toch zal het om dit doel te bereiken veelal nodig zijn om een bijeenkomst te beleggen. Een

bijeenkomst is een geschikt middel om te informeren, meningen te wisselen en op basis daarvan consensus te bereiken.

- Het toetsen van het (voorlopige) standpunt van de OR kan ook op verschillende manieren. Het houden van een enquête is een mogelijkheid, bijvoorbeeld als de discussie uitgekristalliseerd is tot bijvoorbeeld twee of drie mogelijke standpunten van de OR.

Welke kosten brengt achterbanraadpleging met zich mee?

Hierbij gaat het niet alleen om kosten die zijn gemoeid met de eigenlijke achterbanraadpleging door de OR, maar ook om werktijd van de te raadplegen (groepen) werknemers. Het ligt in de rede dat de OR voor de achterbanraadpleging zo veel mogelijk gebruikmaakt van de voorzieningen van de eigen onderneming, en steeds in het oog houdt of de door hem voorgenen vorm van achterbanraadpleging ‘redelijkerwijs noodzakelijk’ is en hierover conform artikel 17, lid 1 WOR overlegt met de ondernemer.

Overwegingen

Een goed functionerende OR is van belang voor het goed functioneren van de onderneming als geheel. Het vinden van oplossingen (waar zowel de ondernemingsleiding als de betrokken werknemers achter kunnen staan) voor de problemen, die de combinatie van OR-werk met de normale functievervulling mee kan brengen, is een belangrijke voorwaarde voor het goed functioneren van een OR.

Een van die problemen betreft de tijd die met het OR-werk gemoeid is. Noch de leiding, noch de werknemers/(aspirant-) OR-leden kunnen nauwkeurig voorzien hoeveel tijd het OR-werk vraagt. OR-werk houdt immers meer in dan het voorbereiden en bijwonen van OR- en overlegvergaderingen. Evenmin valt exact te voorzien welke consequenties het OR-lidmaatschap zal hebben voor de vervulling van de functies die de OR-leden binnen het bedrijf bekleden. Dat is in belangrijke mate afhankelijk van factoren die per bedrijf en per werknemer wisselen, zoals omvang en complexiteit van de onderneming, aard en veelvoudigheid van de problemen waarmee de OR 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 geldig zijn. De aard van de problemen vloeit immers voort uit de combinatie van normale functie-uitoefening en overlegtaak; en dat is per onderneming geheel verschillend.

Uitgangspunt is de wettelijke regeling inzake bescherming tegen benadeling en tegen ontslag van werknemers die bij het OR-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 werknemers 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 OR-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 OR-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 op wie genoemd artikel betrekking heeft zijn de volgende:

- werknemers die op de kandidatenlijst staan voor een OR, werknemers die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een OR, COR, GOR of een commissie van die raden;
- werknemers die lid zijn van een voorbereidingscommissie van de OR, COR of GOR.

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 OR, COR, GOR, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de OR niet opzeggen. Indien de werkgever aan de OR 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 OR-leden in de onderneming en daarover in overleg treden met OR'en, en – zo nodig – regelingen treffen over de hierna te noemen aspecten van de (rechts)positie van OR-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 OR (of eventueel met de COR). 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 OR-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 OR en het individuele OR-lid anderzijds, onzekerheid kan ontstaan.

Tijdsbeslag

De WOR geeft slechts een globale indicatie van het tijdsbeslag van het OR-werk voor individuele OR-leden.

Artikel 17, lid 2 WOR bepaalt dat de OR en zijn commissie(s) zo veel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd vergaderen. Artikel 18, lid 1 bepaalt dat ondernemer en OR gezamenlijk het aantal uren vaststellen gedurende welke de leden van de OR en van de OR-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 OR eveneens gezamenlijk het aantal dagen vaststellen gedurende welke de leden van de OR en van een vaste of een onderdeelcommissie in werktijd en met behoud van loon gelegenheid krijgen voor scholing en vorming.

Het feitelijke tijdsbeslag van het OR-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 OR worden verdeeld;
- de efficiency in de werkwijze van de OR en zijn eventuele commissies;
- de mate waarin gebruikgemaakt kan worden van bijvoorbeeld administratieve faciliteiten.

Bij het combineren van het goed vervullen van zowel de normale functie als het OR-werk is een zekere spanning niet ongewoon. Wanneer een OR-lid relatief veel tijd besteedt aan het OR-werk, bestaat het gevaar dat hij zijn normale functie niet meer optimaal vervult. Voor het OR-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 OR goed functioneert en dat vergt onvermijdelijk (soms veel) tijd van de individuele OR-leden/ werknemers.

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

Essentieel in dat kader is goed overleg met de leiding van de afdeling waar het OR-lid werkzaam is, bij voorkeur al in de fase waarin een werknemer zich kandidaat stelt, zodat zowel de leiding als het (kandidaat-)OR-lid zich – tijdig – op de consequenties van het tijdsbeslag voor het OR-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 OR-lid in de vervulling van zijn functie als werknemer niet wordt overbelast. Een aandachtspunt daarbij is een zo evenwichtig mogelijke verdeling van de diverse activiteiten over de verschillende OR-leden.

Wanneer een (of meer) van zijn medewerkers lid is van de OR, 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 OR 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 door artikel 21 WOR van de ondernemer verlangde bescherming tegen benadeling.

De volgende punten verdienen de aandacht:

- het inkomen mag niet nadelig worden beïnvloed door het OR-lidmaatschap;
- het OR-lid moet normaal kunnen meedingen naar promotie- of overplaatsingsmogelijkheden, respectievelijk normaal gebruik kunnen maken van voor hem/haar relevante scholingsactiviteiten;
- voorkomen moet worden dat de beoordeling van de functievervulling nadelig wordt beïnvloed door factoren die verband houden met het OR-lidmaatschap van betrokkene; met het oog daarop is van belang dat wordt vastgelegd in welke mate de voor het OR-lid gebruikelijke arbeidstijd aan OR-werk kan worden besteed;
- het is zinvol tijdig afspraken te maken over de functievervulling na afloop van het OR-lidmaatschap. Zie voor dit aspect, dat vooral speelt bij gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de bedongen arbeid, ook hierna onder 'Vrijstelling'.

Vrijstelling

Vooraf in grotere ondernemingen kan het voorkomen dat een of meer OR-leden – en in het bijzonder de secretaris van de OR – met een beroep op artikel 18 WOR verzoeken om, ten behoeve van het OR-werk, geheel of gedeeltelijk te worden vrijgesteld van hun normale functie. In dat geval is van belang er rekening mee te houden dat vooral aan volledige vrijstelling nadelen zijn verbonden. Vooral bestaat het gevaar van vervreemding van de werkplek en van zowel de daar werkzame als andere collega's. Dat kan onder meer problemen geven indien, na een lange periode van vrijstelling, de werknemer weer in zijn of haar functie terugkeert. Wordt tot gehele of gedeeltelijke vrijstelling besloten, dan verdient het aanbeveling dat de ondernemer en het individuele OR-lid schriftelijke afspraken maken, met inachtneming van eventueel al vastgelegde uitgangspunten.

Daarbij zijn vooral de volgende elementen van belang:

- de duur van de vrijstelling: in de rede ligt de termijn van één zittingsperiode van de OR;
- de arbeidsovereenkomst of aanstelling ondergaat geen wijzigingen door de vrijstelling; na afloop van een periode van vrijstelling wordt nagegaan of de betrokken werknemer zijn oude functie weer kan vervullen;
- terugkeer in de eerdere functie zal echter niet altijd mogelijk zijn.

Het kan zijn dat de functie inmiddels structureel door een andere werknemer wordt (moest worden) vervuld. Ook kunnen zich belangrijke organisatorische en technische functiewijzigingen hebben voorgedaan, waardoor terugkeer op problemen stuit. Het ligt voor de hand dat in zulke gevallen de ondernemer het voormalige OR-lid een andere functie aanbiedt, die wat inhoud en beloning betreft gelijkwaardig is aan de eerder door hem of haar vervulde functie.

Deeltijdarbeid

Voor een OR-lid dat parttime werkt, kunnen zich nog andere, specifieke problemen voordoen. Deze vloeien veelal voort uit het tijdsbeslag dat het OR-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 WOR bepaalt, globaal weergegeven, dat een lid van de OR 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 OR-leden met een parttime dienstverband evenzeer van toepassing als op OR-leden met een fulltime dienstverband. Aan lid 3 van artikel 17 gaat vooraf de bepaling van lid 2, waarin in nauwe samenhang met lid 3 het voorschrift is opgenomen dat de OR en zijn commissies zo veel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd vergaderen. Juist op dit punt kunnen voor OR-leden met een parttime dienstverband problemen rijzen, die groter worden naarmate de omvang van de parttimerarbeid geringer is.

Verschillende situaties kunnen zich voordoen, zoals:

- a. De OR vergadert in de regel tijdens de werktijd van het parttime werkend OR-lid. Voor zover de vergadering buiten diens werktijd plaatsvindt, wordt dit veroorzaakt door een uitloop van de OR-vergadering. Voor een dergelijke situatie hoeft als regel geen voorziening te worden getroffen.
- b. De OR vergadert in de regel buiten de werktijd van het OR-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 OR-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 OR-vergaderingen, loon of bezoldiging ontvangt, zoals dat ook gebeurt wanneer OR-leden met een full-time dienstverband genoodzaakt zijn buiten werktijd bijeen te komen in OR-vergadering.

Ploegendiensten

Een deel van de specifieke problemen rond OR-leden die in ploegendienst werken, is vergelijkbaar met die van OR-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 OR bij de planning van zijn werkzaamheden zo veel mogelijk rekening houdt met het bestaande ploegenschema. Uitgaande van de wenselijkheid dat het OR-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 OR-lid kan worden geruild met de dienst van een andere werknemer.

Tekst WOR en relevante bepalingen BW

WOR (Wet op de ondernemingsraden)

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Artikel 1

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:
 - a. Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
 - b. Raad: De Sociaal-Economische Raad, bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie;
 - c. onderneming: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht;
 - d. ondernemer: de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die een onderneming in stand houdt;
 - e. bestuurder: hij die alleen dan wel te zamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid;
 - f. bedrijfscommissie: de bevoegde bedrijfscommissie, bedoeld in de artikelen 37, 43 en 46.

2. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen verstaan: degenen die in de onderneming werkzaam zijn krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens een arbeidsovereenkomst met de ondernemer die de onderneming in stand houdt. Personen die in meer dan één onderneming van dezelfde ondernemer werkzaam zijn, worden geacht uitsluitend werkzaam te zijn in die onderneming van waaruit hun werkzaamheden worden geleid.

3. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen mede verstaan:
 - a. degenen die in het kader van werkzaamheden van de onderneming daarin ten minste 24 maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, en
 - b. degenen die krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens arbeidsovereenkomst met de ondernemer werkzaam zijn in een door een andere ondernemer in stand gehouden onderneming.
4. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden de bestuurder of de bestuurders van een onderneming geacht niet te behoren tot de in de onderneming werkzame personen.

Hoofdstuk II. De instelling van ondernemingsraden

Artikel 2

1. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is in het belang van het goed functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen verplicht om ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen en jegens deze raad de voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet, na te leven.
2. Indien in een onderneming na de instelling van een ondernemingsraad niet langer in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, houdt de ondernemingsraad van rechtswege op te bestaan bij het eindigen van de lopende zittingsperiode van die raad, tenzij de ondernemer toepassing geeft aan artikel 5a, tweede lid.

Artikel 3

1. De ondernemer die twee of meer ondernemingen in stand houdt waarin tezamen in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn stelt voor alle of voor een aantal van die ondernemingen tezamen een gemeenschappelijke ondernemingsraad in indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet in de betrokken ondernemingen.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van in een groep verbonden ondernemers, die twee of meer ondernemingen in stand houden, waarin tezamen in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn. De betrokken ondernemers wijzen een tot hun groep behorende ondernemer aan, die voor de toepassing van deze wet namens hen als ondernemer optreedt ten opzichte van de gemeenschappelijke ondernemingsraad.
3. De ondernemingen waarvoor een gemeenschappelijke ondernemingsraad is ingesteld, worden beschouwd als één onderneming in de zin van deze wet.

Artikel 4

1. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn stelt voor een onderdeel van die onderneming een afzonderlijke ondernemingsraad in indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet in de onderneming.
2. Het onderdeel waarvoor een afzonderlijke ondernemingsraad is ingesteld, wordt beschouwd als een onderneming in de zin van deze wet.

Artikel 5

1. De Raad kan, indien bijzondere omstandigheden een goede toepassing van deze wet in de betrokken onderneming in de weg staan, aan een ondernemer op

diens verzoek ten aanzien van een door hem in stand gehouden onderneming schriftelijk voor ten hoogste vijf jaren ontheffing verlenen van de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad. De Raad kan een dergelijke ontheffing uitsluitend verlenen indien voor wat betreft de informatie aan en de raadpleging van werknemers over de in het zesde lid genoemde onderwerpen door de ondernemer voorzieningen zijn getroffen om te waarborgen dat wordt voldaan aan het zevende en achtste lid.

2. De Raad stelt de verenigingen van werknemers, bedoeld in artikel 9, tweede lid, onder a, in de gelegenheid over het verzoek om ontheffing te worden gehoord.
3. Aan een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden. De Raad doet van zijn besluit mededeling aan de bedrijfscommissie.
4. Zolang op een verzoek om ontheffing niet onherroepelijk is beslist, geldt de in artikel 2, eerste lid, bedoelde verplichting niet.
5. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. informatie: het verstrekken van gegevens door de ondernemer aan de werknemers opdat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen;
 - b. raadpleging: de gedachtewisseling en de totstandbrenging van een dialoog tussen de werknemers en de ondernemer.
6. Informatie en raadpleging behelzen:
 - a. informatie over de recente en de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten en de economische situatie van de onderneming;
 - b. informatie en raadpleging over de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming, alsmede

- over eventuele geplande anticiperende maatregelen met name in geval van bedreiging van de werkgelegenheid;
- c. informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen.
7. Het tijdstip en de wijze van informatieverstrekking alsmede de inhoud van de informatie moeten zodanig zijn dat de werknemers de informatie adequaat kunnen bestuderen en zo nodig de raadpleging kunnen voorbereiden.
8. Raadpleging geschiedt:
- a. op een tijdstip, met middelen en met een inhoud die passend zijn;
 - b. op het relevante niveau van directie en vertegenwoordiging, afhankelijk van het te bespreken onderwerp;
 - c. op basis van de door de ondernemer te verstrekken informatie en van het advies dat de werknemers kunnen uitbrengen;
 - d. op zodanige wijze dat de werknemers met de ondernemer kunnen samenkomen en een met redenen omkleed antwoord op hun advies kunnen krijgen;
 - e. met het doel een akkoord te bereiken over de in het zesde lid, onder c, bedoelde beslissingen, die onder de bevoegdheden van de ondernemer vallen.

Artikel 5a

1. Het bij of krachtens deze wet bepaalde is mede van toepassing wanneer een ondernemer op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan verplicht is voor een door hem in stand gehouden onderneming een ondernemingsraad in te stellen. Wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld

door een publiekrechtelijk orgaan de ondernemer niet langer verplicht tot het instellen van de ondernemingsraad, houdt deze van rechtswege op te bestaan bij het eindigen van de lopende zittingsperiode van die raad, tenzij de ondernemer toepassing geeft aan het tweede lid.

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.

Hoofdstuk III. Samenstelling en werkwijze van de ondernemingsraden

Artikel 6

1. Een ondernemingsraad bestaat uit leden die door de in de onderneming werkzame personen rechtstreeks uit hun midden worden gekozen. Hun aantal bedraagt in een onderneming
met minder dan 50 personen 3 leden;
met 50 tot 100 personen 5 leden;
met 100 tot 200 personen 7 leden;
met 200 tot 400 personen 9 leden;
met 400 tot 600 personen 11 leden;
met 600 tot 1000 personen 13 leden;
met 1000 tot 2000 personen 15 leden;
en zo vervolgens bij elk volgend duizendtal personen 2 leden meer, tot ten hoogste 25 leden.

De ondernemingsraad kan met toestemming van de ondernemer in zijn reglement zowel een afwijkend aantal leden vaststellen, als bepalen dat voor een of meer leden van de ondernemingsraad een plaatsvervanger wordt gekozen. Een plaatsvervangend ondernemingsraadslid heeft dezelfde rechten en verplichtingen als het lid dat hij vervangt.

2. Kiesgerechtigd zijn de personen die gedurende ten minste 6 maanden in de onderneming werkzaam zijn geweest.
3. Verkiesbaar tot lid van de ondernemingsraad zijn de personen die gedurende ten minste een jaar in de onderneming werkzaam zijn geweest.
4. De ondernemer en de ondernemingsraad kunnen, indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet in de onderneming, gezamenlijk een of meer groepen van personen die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst met de ondernemer, dan wel krachtens publiekrechtelijke aanstelling regelmatig in de onderneming arbeid verrichten, aanmerken als in de onderneming werkzame personen, dan wel een of meer groepen van die personen niet langer aanmerken als in de onderneming werkzame personen. Komen de ondernemer en de ondernemingsraad niet tot overeenstemming, dan kan ieder van hen een beslissing van de kantonrechter vragen.
5. De ondernemingsraad kan in zijn reglement afwijken van hetgeen in het tweede en derde lid van dit artikel ten aanzien van de dienstduur is bepaald indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet in de onderneming.
6. Tijdens een zittingsperiode van de ondernemingsraad kan geen wijziging worden gebracht in het aantal leden van de raad op grond van vermeerdering of vermindering van het aantal in de onderneming werkzame personen.

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 8

1. De ondernemingsraad maakt een reglement waarin de onderwerpen worden geregeld die bij of krachtens deze wet ter regeling aan de ondernemingsraad zijn opgedragen of overgelaten. Het reglement bevat geen bepalingen die in strijd zijn met de wet of die een goede toepassing van deze wet in de weg staan. Alvorens het reglement vast te stellen, stelt de ondernemingsraad de ondernemer in de gelegenheid zijn standpunt kenbaar te maken. De ondernemingsraad verstrekt onverwijld een exemplaar van het vastgestelde reglement aan de ondernemer en aan de bedrijfscommissie.
2. De Raad kan ten aanzien van de inhoud van het reglement bij verordening nadere regelen stellen voor alle of een groep van ondernemingen. In het laatste geval wordt de betrokken bedrijfscommissie gehoord. Een verordening van de Raad behoeft de goedkeuring van Onze Minister. Een goedgekeurde verordening wordt in de *Staatscourant* bekend gemaakt.
3. Indien de Raad een verordening als bedoeld in het tweede lid vaststelt, brengen de betrokken ondernemingsraden binnen een jaar na de bekendmaking van de goedgekeurde verordening in de *Staatscourant*, de bepalingen in hun reglement die in strijd zijn met deze verordening daarmee in overeenstemming.

Artikel 9

1. De verkiezing van leden van de ondernemingsraad geschiedt bij geheime schriftelijke stemming en aan de hand van een of meer kandidatenlijsten.

2. Een kandidatenlijst kan worden ingediend door:
 - a. een vereniging van werknemers, die in de onderneming werkzame kiesgerechtigde personen onder haar leden telt, krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is en voorts ten minste twee jaar in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid, mits zij met haar leden in de onderneming over de samenstelling van de kandidatenlijst overleg heeft gepleegd. Ten aanzien van een vereniging die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen;
 - b. een derde gedeelte of méér van diegenen van de in de onderneming werkzame kiesgerechtigde personen die geen lid zijn van een vereniging als bedoeld onder *a* welke een kandidatenlijst heeft ingediend, echter met dien verstande dat voor het indienen van een kandidatenlijst met 30 handtekeningen kan worden volstaan.
3. De ondernemingsraad kan in zijn reglement bepalen, dat voor bepaalde groepen van in de onderneming werkzame personen, dan wel voor bepaalde onderdelen van de onderneming afzonderlijke kandidatenlijsten worden ingediend, ten einde als grondslag te dienen voor de verkiezing door de betrokken personen of onderdelen van een tevens in het reglement te bepalen aantal leden van de ondernemingsraad. Indien de ondernemingsraad van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt, gelden de in het tweede lid ten aanzien van het indienen van kandidatenlijsten gestelde eisen voor iedere aangewezen groep of ieder aangewezen onderdeel afzonderlijk.

4. De ondernemingsraad treft, indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet in de onderneming, voorzieningen in zijn reglement opdat de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk in de ondernemingsraad vertegenwoordigd kunnen zijn.

Artikel 10

De ondernemingsraad stelt in zijn reglement nadere regelen betreffende de kandidaatstelling, de inrichting van de verkiezingen en de vaststelling van de uitslag daarvan, alsmede betreffende de vervulling van tussentijdse vacatures in de ondernemingsraad.

Artikel 11

1. De ondernemingsraad draagt er zorg voor, dat de uitslag van de verkiezingen bekend wordt gemaakt aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen, alsmede aan degenen die kandidatenlijsten hebben ingediend.
2. Hij draagt er zorg voor, dat de namen en de functies in de onderneming van de leden van de ondernemingsraad blijvend worden vermeld op een plaats die vrij toegankelijk is voor alle in de onderneming werkzame personen, op zodanige wijze dat daarvan gemakkelijk kennis kan worden genomen.

Artikel 12

1. De leden van de ondernemingsraad treden om de drie jaren tegelijk af. Zij zijn terstond herkiesbaar.
2. De ondernemingsraad kan, in afwijking van het eerste lid, in zijn reglement bepalen, dat de leden om de twee jaren of om de vier jaren tegelijk aftreden, dan wel om de twee jaren voor de helft aftreden. De ondernemingsraad kan voorts beperkingen vaststellen ten aanzien van de herkiesbaarheid.

3. Wanneer een lid van de ondernemingsraad ophoudt in de onderneming werkzaam te zijn, eindigt van rechtswege zijn lidmaatschap van de ondernemingsraad.
4. De leden van de ondernemingsraad kunnen te allen tijde als zodanig ontslag nemen. Zij geven daarvan schriftelijk kennis aan de voorzitter en aan de ondernemer.
5. Hij die optreedt ter vervulling van een tussentijds opengevallen plaats, treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij komt had moeten aftreden.

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 14

1. De ondernemingsraad regelt in zijn reglement zijn werkwijze.
2. Het reglement bevat in ieder geval voorschriften omtrent:
 - a. de gevallen waarin de ondernemingsraad ten behoeve van de uitoefening van zijn taak bijeenkomt;

- b. de wijze van bijeenroeping van de ondernemingsraad;
- c. het aantal leden dat aanwezig moet zijn om een vergadering te kunnen houden;
- d. de uitoefening van het stemrecht in de vergaderingen;
- e. de voorziening in het secretariaat;
- f. het opmaken en het bekendmaken aan de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en aan de andere in de onderneming werkzame personen van de agenda van de vergaderingen van de ondernemingsraad;
- g. het tijdstip waarop de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en de andere in de onderneming werkzame personen uiterlijk in kennis dienen te worden gesteld van de agenda, welk tijdstip niet later kan worden gesteld dan 7 dagen vóór de vergadering, behoudens in spoedeisende gevallen;
- h. het opmaken en het bekendmaken aan de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en aan de andere in de onderneming werkzame personen van de verslagen van de vergaderingen van de ondernemingsraad en van het jaarverslag van de ondernemingsraad.

Artikel 15

1. De ondernemingsraad kan de commissies instellen die hij voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijze nodig heeft. De ondernemingsraad legt zijn voornemen om een commissie in te stellen schriftelijk voor aan de ondernemer, met vermelding van de taak, samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de door hem in te stellen commissie. Bij bezwaar van de ondernemer kan de ondernemingsraad een beslissing van de kantonrechter vragen.
2. De ondernemingsraad kan met inachtneming van het eerste lid vaste commissies instellen voor de behandeling van door hem aangewezen onderwerpen. De onder-

nemingsraad kan in het instellingsbesluit van een vaste commissie zijn rechten en bevoegdheden ten aanzien van deze onderwerpen, met uitzondering van de bevoegdheid tot het voeren van rechtsgedingen, geheel of gedeeltelijk aan de betrokken commissie overdragen. In een vaste commissie kunnen naast een meerderheid van leden van de ondernemingsraad ook andere in de onderneming werkzame personen zitting hebben.

3. De ondernemingsraad kan met inachtneming van het eerste lid voor onderdelen van de onderneming onderdeelcommissies instellen voor de behandeling van de aangelegenheden van die onderdelen. De ondernemingsraad kan in het instellingsbesluit van een onderdeelcommissie aan deze commissie de bevoegdheid toekennen tot het plegen van overleg met degene die de leiding heeft van het betrokken onderdeel. In dat geval gaan de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad ten aanzien van de aangelegenheden van het onderdeel, met uitzondering van de bevoegdheid tot het voeren van rechtsgedingen, over naar de onderdeelcommissie, tenzij de ondernemingsraad besluit een bepaalde aangelegenheid zelf te behandelen. In een onderdeelcommissie kunnen naast een of meer leden van de ondernemingsraad uitsluitend in het betrokken onderdeel werkzame personen zitting hebben.
4. De ondernemingsraad kan met inachtneming van het eerste lid voorbereidingscommissies instellen ter voorbereiding van door de ondernemingsraad te behandelen onderwerpen. Een voorbereidingscommissie kan geen rechten of bevoegdheden van de ondernemingsraad uitoefenen. Een voorbereidingscommissie kan slechts voor een bepaalde, door de ondernemingsraad in het instellingsbesluit te vermelden, tijd worden ingesteld. In een voorbereidingscommissie kunnen naast een of meer leden van de ondernemingsraad ook andere in de onderneming werkzame personen zitting hebben.

5. Ten aanzien van de leden van door de ondernemingsraad ingestelde commissies, die geen lid zijn van de ondernemingsraad, is artikel 13 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16

1. De ondernemingsraad kan een of meer deskundigen uitnodigen tot het bijwonen van een vergadering van die raad, met het oog op de behandeling van een bepaald onderwerp. Hij kan een zodanige uitnodiging ook doen aan een of meer bestuurders van de onderneming, dan wel aan een of meer personen als bedoeld in artikel 24, tweede lid.
2. De leden van de ondernemingsraad kunnen in de vergadering aan de in het eerste lid bedoelde personen inlichtingen en adviezen vragen.
3. Een deskundige kan eveneens worden uitgenodigd een schriftelijk advies uit te brengen.
4. De voorgaande leden zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de commissies van de ondernemingsraad.

Artikel 17

1. De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad, de commissies van die raad, en, indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, de secretaris van die raad het gebruik toe te staan van de voorzieningen waarover hij als zodanig kan beschikken en die de ondernemingsraad, de commissies en de secretaris van die raad voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. De ondernemer stelt de ondernemingsraad en de commissies van die raad in staat de in de onderneming werkzame personen te raadplegen en stelt deze personen in de gelegenheid hieraan hun medewerking te verlenen, een en ander voor zover dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van de taak van de raad en de commissies.

2. De ondernemingsraad en de commissies van die raad vergaderen zoveel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd.
3. De leden van de ondernemingsraad en de leden van de commissies van die raad behouden voor de tijd gedurende welke zij ten gevolge van het bijwonen van een vergadering van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad niet de bedongen arbeid hebben verricht, hun aanspraak op loon dan wel bezoldiging.

Artikel 18

1. De ondernemer is verplicht de leden van de ondernemingsraad en de leden van de commissies van die raad, gedurende een door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk vast te stellen aantal uren per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging de gelegenheid te bieden voor onderling beraad en overleg met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.
2. De ondernemer is verplicht de leden van de ondernemingsraad en de leden van een vaste commissie of onderdeelcommissie, bedoeld in artikel 15, tweede lid, onderscheidenlijk derde lid, gedurende een door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk vast te stellen aantal dagen per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging de gelegenheid te bieden de scholing en vorming te ontvangen welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen.
3. De ondernemer en de ondernemingsraad stellen het aantal uren, bedoeld in het eerste lid, en het aantal dagen, bedoeld in het tweede lid, vast op een zodanig aantal als de betrokken leden van de ondernemingsraad en van de commissies van die raad voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben.

Daarbij wordt in acht genomen dat het aantal uren niet lager vastgesteld kan worden dan zestig per jaar en het aantal dagen:

- a. voor leden van een in het tweede lid bedoelde commissie die niet tevens lid zijn van de ondernemingsraad, niet lager vastgesteld kan worden dan drie per jaar;
 - b. voor leden van de ondernemingsraad die niet tevens lid zijn van een in het tweede lid bedoelde commissie, niet lager vastgesteld kan worden dan vijf per jaar; en
 - c. voor leden van de ondernemingsraad die tevens lid zijn van een commissie, niet lager vastgesteld kan worden dan acht per jaar.
4. De ondernemingsraad, alsmede ieder lid van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan hetgeen is bepaald in het eerste, het tweede en het derde lid.

Artikel 19 [Vervallen per 01-04-1990]

Artikel 20

1. De leden van de ondernemingsraad en de leden van de commissies van die raad, alsmede de overeenkomstig artikel 16 geraadpleegde deskundigen zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen die zij in hun hoedanigheid vernemen, alsmede van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de ondernemer, dan wel de ondernemingsraad of de betrokken commissie hun geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij, in verband met opgelegde geheimhouding, het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen. Het voorstellen om geheimhouding op te leggen wordt zoveel mogelijk vóór de behandeling van de betrokken aangelegenheid meegedeeld. Degene die de geheimhouding oplegt, deelt daarbij tevens mee, welke schriftelijk of mondeling verstrekte gegevens onder de geheimhouding

vallen en hoelang deze dient te duren, alsmede of er personen zijn ten aanzien van wie de geheimhouding niet in acht hoeft te worden genomen.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van degenen die met het secretariaat van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad zijn belast.
3. De in het eerste lid bedoelde verplichting geldt niet tegenover hen die ingevolge een rechterlijke opdracht zijn belast met een onderzoek naar de gang van zaken in de onderneming.
4. De in het eerste lid bedoelde verplichting geldt voorts niet tegenover hem die door een lid van de ondernemingsraad of door een lid van een commissie van die raad wordt benaderd voor overleg, mits de ondernemer, onderscheidenlijk degene die geheimhouding heeft opgelegd, vooraf toestemming heeft gegeven voor het overleg met de betrokken persoon en deze laatste schriftelijk heeft verklaard, dat hij zich ten aanzien van de betrokken aangelegenheid tot geheimhouding verplicht. In dat geval is ten aanzien van de bedoelde persoon het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
5. Een weigering de in het vorige lid bedoelde toestemming te verlenen, wordt door de ondernemer, onderscheidenlijk door degene die geheimhouding heeft opgelegd, met redenen omkleed.
6. De plicht tot geheimhouding vervalt niet door beëindiging van het lidmaatschap van de ondernemingsraad of van de betrokken commissie, noch door beëindiging van de werkzaamheden van de betrokkene in de onderneming.
7. De ondernemingsraad, alsmede ieder lid van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad,

alsmede een overeenkomstig artikel 16 geraadpleegde deskundige en ieder die met het secretariaat van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad is belast kan de kantonrechter verzoeken de opgelegde geheimhouding op te heffen op de grond dat de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het opleggen van geheimhouding had kunnen besluiten.

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.

Hoofdstuk IV. Het overleg met de ondernemingsraad

Artikel 23

1. De ondernemer en de ondernemingsraad komen met elkaar bijeen binnen twee weken nadat hetzij de ondernemingsraad hetzij de ondernemer daarom onder opgave van redenen heeft verzocht.
2. In de in het eerste lid bedoelde overlegvergaderingen worden de aangelegenheden, de onderneming betreffende, aan de orde gesteld, ten aanzien waarvan hetzij de ondernemer, hetzij de ondernemingsraad overleg wenselijk acht of waarover ingevolge het bij of krachtens deze wet bepaalde overleg tussen de ondernemer

en de ondernemingsraad moet plaatsvinden. De ondernemingsraad is bevoegd omtrent de bedoelde aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken. Onder de aangelegenheden, de onderneming betreffende, is niet begrepen het beleid ten aanzien van, alsmede de uitvoering van een bij of krachtens een wettelijk voorschrift aan de ondernemer opgedragen publiekrechtelijke taak, behoudens voor zover deze uitvoering de werkzaamheden van de in de onderneming werkzame personen betreft.

3. De ondernemingsraad is ook buiten de overlegvergadering bevoegd aan de ondernemer voorstellen te doen omtrent de in het tweede lid bedoelde aangelegenheden. Een dergelijk voorstel wordt schriftelijk en voorzien van een toelichting aan de ondernemer voorgelegd. De ondernemer beslist over het voorstel niet dan nadat daarover ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed aan de ondernemingsraad mee, of en in hoeverre hij overeenkomstig het voorstel zal besluiten.
4. Het overleg wordt voor de ondernemer gevoerd door de bestuurder van de onderneming. Wanneer een onderneming meer dan één bestuurder heeft, bepalen dezen te zamen wie van hen overleg pleegt met de ondernemingsraad.
5. De in het vorige lid bedoelde bestuurder kan zich in geval van verhindering of ten aanzien van een bepaald onderwerp laten vervangen door een medebestuurder. Heeft de onderneming geen meerhoofdig bestuur, dan kan de bestuurder zich bij verhindering doen vervangen door een persoon als bedoeld in artikel 24, tweede lid, of door een in de onderneming werkzame persoon die beschikt over bevoegdheden om namens de ondernemer overleg te voeren met de ondernemingsraad.

6. De bestuurder of degene die hem vervangt kan zich bij het overleg laten bijstaan door een of meer medebestuurders, personen als bedoeld in artikel 24, tweede lid, of in de onderneming werkzame personen.

Artikel 23a

1. Een overlegvergadering kan slechts worden gehouden, indien ten aanzien van de ondernemingsraad wordt voldaan aan de bepalingen die ingevolge het reglement van de ondernemingsraad gelden voor het houden van een vergadering van die raad. Alle leden van de ondernemingsraad kunnen in de vergadering het woord voeren.
2. De overlegvergadering wordt, tenzij de ondernemer en de ondernemingsraad te zamen een andere regeling treffen, beurtelings geleid door de bestuurder of degene die hem ingevolge artikel 23, vijfde lid, vervangt en de voorzitter of de plaatsvervangende voorzitter van de ondernemingsraad.
3. De secretaris van de ondernemingsraad treedt op als secretaris van de overlegvergadering, tenzij de ondernemer en de ondernemingsraad te zamen een andere persoon als secretaris aanwijzen.
4. De agenda van de overlegvergadering bevat de onderwerpen die door de ondernemer of door de ondernemingsraad bij de secretaris voor het overleg zijn aangemeld. Het verslag van de overlegvergadering behoeft de goedkeuring van de ondernemer en de ondernemingsraad.
5. De ondernemer en de ondernemingsraad maken gezamenlijk afspraken over de gang van zaken bij de overlegvergadering en over de wijze en het tijdstip waarop de agenda en het verslag van de overlegvergadering aan de in de onderneming werkzame personen bekend worden gemaakt.

6. Ten aanzien van de overlegvergadering zijn de artikelen 17 en 22 van overeenkomstige toepassing. Zowel de ondernemingsraad als de ondernemer kan een of meer deskundigen uitnodigen tot het bijwonen van een overlegvergadering, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp redelijkerwijze nodig is. Zij stellen elkaar hiervan tijdig vooraf in kennis.

Artikel 23b

1. Tijdens een overlegvergadering kunnen zowel door de ondernemer als door de ondernemingsraad besluiten worden genomen.
2. Een overlegvergadering wordt door de voorzitter geschorst, wanneer de ondernemer of de ondernemingsraad ten aanzien van een bepaald onderwerp afzonderlijk beraad wenselijk acht.

Artikel 23c

Indien de ondernemingsraad aan een onderdeelcommissie de bevoegdheid heeft toegekend tot het plegen van overleg met degene die de leiding heeft van het betrokken onderdeel, zijn ten aanzien van dat overleg de artikelen 17, 22, 23, 23a, tweede, vierde en zesde lid, 23b, 24, eerste lid, 25, 27, 28, 31a, eerste, zesde en zevende lid, 31b en 31c van overeenkomstige toepassing. In dit overleg kunnen geen aangelegenheden worden behandeld die in het overleg met de ondernemingsraad worden behandeld.

Artikel 24

1. In de overlegvergadering wordt ten minste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De ondernemer doet in dit kader mededeling over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot de aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 25 en 27. Daarbij worden afspraken gemaakt wanneer en op welke wijze de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken.

2. Indien de onderneming in stand wordt gehouden door een naamloze vennootschap, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, een coöperatie of een onderlinge waarborgmaatschappij, zijn bij de in het eerste lid bedoelde besprekingen de commissarissen van de vennootschap, de coöperatie of de onderlinge waarborgmaatschappij, als die er zijn, dan wel een of meer vertegenwoordigers uit hun midden aanwezig. Wordt ten minste de helft van de aandelen van de vennootschap middellijk of onmiddellijk voor eigen rekening gehouden door een andere vennootschap, dan rust de hiervoor bedoelde verplichting op de bestuurders van de laatstbedoelde vennootschap, dan wel op een of meer door hen aangewezen vertegenwoordigers. Wordt de onderneming in stand gehouden door een vereniging of een stichting, dan zijn de bestuursleden van die vereniging of die stichting, dan wel een of meer vertegenwoordigers uit hun midden aanwezig. De ondernemingsraad kan in een bepaald geval besluiten, dat aan dit lid geen toepassing behoeft te worden gegeven.
3. Het in het vorige lid bepaalde geldt niet ten aanzien van een onderneming die in stand wordt gehouden door een ondernemer die ten minste vijf ondernemingen in stand houdt waarvoor een ondernemingsraad is ingesteld waarop de bepalingen van deze wet van toepassing zijn, dan wel door een ondernemer die deel uitmaakt van in een groep verbonden ondernemers die te zamen ten minste vijf ondernemingsraden hebben ingesteld waarop de bepalingen van deze wet van toepassing zijn.

Hoofdstuk IVA. Bijzondere bevoegdheden van de ondernemingsraad

Artikel 25

1. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot:

- a. overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan;
- b. het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over, een andere onderneming, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, waaronder begrepen het aangaan, in belangrijke mate wijzigen of verbreken van een belangrijke financiële deelneming vanwege of ten behoeve van een dergelijke onderneming;
- c. beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- d. belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- e. belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;
- f. wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent;
- g. het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten;
- h. het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming;
- i. het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming;
- j. het verstrekken van een belangrijk krediet en het stellen van zekerheid voor belangrijke schulden van een andere ondernemer, tenzij dit geschiedt in de normale uitoefening van werkzaamheden in de onderneming;
- k. invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening;
- l. het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu;

- m. vaststelling van een regeling met betrekking tot het zelf dragen van het risico, bedoeld in artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel a, artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel b, of artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel c, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
- n. het verstrekken en het formuleren van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming betreffende een der hiervoor bedoelde aangelegenheden.

Het onder *b* bepaalde, alsmede het onder *n* bepaalde, voor zover dit betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld onder *b*, is niet van toepassing wanneer de andere onderneming in het buitenland gevestigd is of wordt en redelijkerwijs niet te verwachten is dat het voorgenomen besluit zal leiden tot een besluit als bedoeld onder *c-f* ten aanzien van een onderneming die door de ondernemer in Nederland in stand wordt gehouden.

2. De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
3. Bij het vragen van advies wordt aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekt 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 en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen.
4. De ondernemingsraad brengt met betrekking tot een voorgenomen besluit als bedoeld in het eerste lid geen advies uit dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Ten aanzien van de bespreking van het voorgenomen besluit in de overlegvergadering is artikel 24, tweede lid, van overeenkomstige toepassing.

5. Indien na het advies van de ondernemingsraad een besluit als in het eerste lid bedoeld wordt genomen, wordt de ondernemingsraad door de ondernemer zo spoedig mogelijk van het besluit schriftelijk in kennis gesteld. Indien het advies van de ondernemingsraad niet of niet geheel is gevolgd, wordt aan de ondernemingsraad tevens meegedeeld, waarom van dat advies is afgeweken. Voor zover de ondernemingsraad daarover nog niet heeft geadviseerd, wordt voorts het advies van de ondernemingsraad ingewonnen over de uitvoering van het besluit.
6. Tenzij het besluit van de ondernemer overeenstemt met het advies van de ondernemingsraad, is de ondernemer verplicht de uitvoering van zijn besluit op te schorten tot een maand na de dag waarop de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld. De verplichting vervalt wanneer de ondernemingsraad zulks te kennen geeft.

Artikel 26

1. De ondernemingsraad kan bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam beroep instellen tegen een besluit van de ondernemer als bedoeld in artikel 25, vijfde lid, hetzij wanneer dat besluit niet in overeenstemming is met het advies van de ondernemingsraad, hetzij wanneer feiten of omstandigheden bekend zijn geworden, die, waren zij aan de ondernemingsraad bekend geweest ten tijde van het uitbrengen van zijn advies, aanleiding zouden kunnen zijn geweest om dat advies niet uit te brengen zoals het is uitgebracht.
2. Het beroep wordt ingediend bij verzoekschrift, binnen een maand nadat de ondernemingsraad van het in het eerste lid bedoelde besluit in kennis is gesteld.
3. De ondernemer wordt van het ingestelde beroep in kennis gesteld.

4. Het beroep kan uitsluitend worden ingesteld ter zake dat de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot zijn besluit had kunnen komen.
5. De ondernemingskamer behandelt het verzoek met de meeste spoed. Alvorens te beslissen kan zij, ook ambts-halve, deskundigen, alsmede in de onderneming werk-zame personen horen. Indien de ondernemingskamer het beroep gegrond bevindt, verklaart zij dat de onder-nemer bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het betrokken besluit had kunnen komen. Zij kan voorts, indien de ondernemingsraad daarom heeft verzocht, een of meer van de volgende voorzieningen treffen:
 - a. het opleggen van de verplichting aan de onder-nemer om het besluit geheel of ten dele in te trekken, alsmede om aan te wijzen gevolgen van dat besluit ongedaan te maken;
 - b. het opleggen van een verbod aan de ondernemer om handelingen te verrichten of te doen verrichten ter uitvoering van het besluit of van onderdelen daarvan.Een voorziening van de ondernemingskamer kan door derden verworven rechten niet aantasten.
6. Het is verboden een verplichting of een verbod als bedoeld in het vorige lid niet na te komen, onder-scheidenlijk te overtreden.
7. De ondernemingskamer kan haar beslissing op een verzoek tot het treffen van voorzieningen voor een door haar te bepalen termijn aanhouden, indien beide partijen daarom verzoeken, dan wel indien de onder-nemer op zich neemt het besluit waartegen beroep is ingesteld, in te trekken of te wijzigen, of bepaalde gevolgen van het besluit ongedaan te maken.
8. Nadat het verzoekschrift is ingediend kan de onder-nemingskamer, zo nodig onverwijld, voorlopige voor-

zieningen treffen. Het vijfde lid, vierde en vijfde volzin, en het zesde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

9. Van een beschikking van de ondernemingskamer staat uitsluitend beroep in cassatie open.

Artikel 27

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
 - a. een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
 - b. een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;
 - c. een belonings- of een functiewaarderingsysteem;
 - d. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid;
 - e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
 - f. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
 - g. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
 - h. een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
 - i. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
 - j. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;
 - k. een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;
 - l. een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen; een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.

2. De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad 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 ondernemingsraad beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de ondernemingsraad deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.
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 gevegd 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 28

1. De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.
2. De ondernemingsraad bevordert voorts naar vermogen het werkoverleg, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk worden betrokken bij de regeling van de arbeid in het onderdeel van de onderneming waarin zij werkzaam zijn.
3. De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.
4. De ondernemingsraad bevordert naar vermogen de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu.

Artikel 29

De ondernemingsraad heeft het recht, al dan niet uit zijn midden, een door de ondernemer te bepalen aantal, maar ten minste de helft, te benoemen van de bestuursleden van door de ondernemer ten behoeve van in de onderneming werkzame personen opgerichte instellingen, behoudens voor zover bij of krachtens de wet op andere wijze in het bestuur van een instelling is voorzien.

Artikel 30

1. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van een bestuurder van de onderneming.
2. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
3. De ondernemer stelt de ondernemingsraad in kennis van de beweegredenen voor het besluit en verstrekt voorts in het geval van een benoeming gegevens waaruit de ondernemingsraad zich een oordeel kan vormen over de betrokkene, in verband met diens toekomstige functie in de onderneming. Artikel 25, vierde lid en vijfde lid, eerste en tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk IVB. Het verstrekken van gegevens aan de ondernemingsraad

Artikel 31

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

2. De ondernemer is verplicht aan de ondernemingsraad bij het begin van iedere zittingsperiode schriftelijk gegevens te verstrekken omtrent:
 - a. de rechtsvorm van de ondernemer, waarbij indien de ondernemer een niet-publiekrechtelijke rechtspersoon is, mede de statuten van die rechtspersoon moeten worden verstrekt;
 - b. indien de ondernemer een natuurlijke persoon, een maatschap of een niet-rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap is: de naam en de woonplaats van onderscheidenlijk die persoon, de maten of de beherende vennoten;
 - c. indien de ondernemer een rechtspersoon is: de naam en de woonplaats van de commissarissen of de bestuursleden;
 - d. indien de ondernemer deel uitmaakt van een aantal in een groep verbonden ondernemers: de ondernemers die deel uitmaken van die groep, de zeggenschapsverhoudingen waardoor zij onderling zijn verbonden, alsmede de naam en de woonplaats van degenen die ten gevolge van de bedoelde verhoudingen feitelijke zeggenschap over de ondernemer kunnen uitoefenen;
 - e. de ondernemers of de instellingen met wie de ondernemer, anders dan uit hoofde van zeggenschapsverhoudingen als bedoeld onder *d*, duurzame betrekkingen onderhoudt die van wezenlijk belang kunnen zijn voor het voortbestaan van de onderneming, alsmede de naam en de woonplaats van degenen die ten gevolge van zodanige betrekkingen feitelijke zeggenschap over de ondernemer kunnen uitoefenen;
 - f. de organisatie van de onderneming, de naam en de woonplaats van de bestuurders en van de belangrijkste overige leidinggevende personen, alsmede de wijze waarop de bevoegdheden tussen de bedoelde personen zijn verdeeld.

3. De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van wijzigingen die zich in de in het tweede lid bedoelde gegevens hebben voorgedaan.

Artikel 31a

1. De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad mondeling of schriftelijk algemene gegevens omtrent de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het verstreken tijdvak, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in artikel 25.
2. Indien de onderneming in stand wordt gehouden door een stichting of vereniging als bedoeld in artikel 360, derde lid, van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, een coöperatie, een onderlinge waarborgmaatschappij, een naamloze vennootschap of een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, verstrekt de ondernemer zo spoedig mogelijk na de vaststelling van zijn jaarrekening een exemplaar van de jaarrekening en het jaarverslag in de Nederlandse taal en de daarbij te voegen overige gegevens, als bedoeld in artikel 392 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, ter bespreking aan de ondernemingsraad. De mededeling die een rechtspersoon ingevolge artikel 362, zesde lid, laatste volzin, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek moet verstrekken geschiedt gelijktijdig met die aan de algemene vergadering van aandeelhouders.
3. Indien de financiële gegevens van een ondernemer die deel uitmaakt van in een groep verbonden ondernemers zijn opgenomen in een geconsolideerde jaarrekening als bedoeld in artikel 405 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, verstrekt de ondernemer ter bespreking aan de ondernemingsraad deze geconsolideerde jaarrekening, het jaarverslag en de overige gegevens, bedoeld in artikel 392 van dat boek, van de rechtspersoon die de

geconsolideerde jaarrekening heeft opgesteld. Indien de financiële gegevens van zulk een ondernemer niet in een geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen, verstrekt de ondernemer in plaats hiervan ter bespreking aan de ondernemingsraad schriftelijke gegevens waaruit de ondernemingsraad zich een inzicht kan vormen in het gezamenlijke resultaat van de ondernemingen van die groep ondernemers.

4. Indien de jaarrekening van de ondernemer betrekking heeft op meer dan één onderneming, verstrekt de ondernemer aan de ondernemingsraad tevens schriftelijke gegevens waaruit deze zich een inzicht kan vormen in de mate waarin de onderneming waarvoor hij is ingesteld tot het gezamenlijke resultaat van die ondernemingen heeft bijgedragen. Het voorgaande is van overeenkomstige toepassing, indien een geconsolideerde jaarrekening, als bedoeld in het derde lid, wordt verstrekt.
5. Indien de onderneming in stand wordt gehouden door een ondernemer op wie het tweede lid van dit artikel niet van toepassing is, verstrekt de ondernemer bij algemene maatregel van bestuur aangewezen vervangende schriftelijke gegevens ter bespreking aan de ondernemingsraad. Het derde en vierde lid van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.
6. De ondernemer doet, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad mondeling of schriftelijk mededeling omtrent zijn verwachtingen ten aanzien van de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het komende tijdvak, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in artikel 25, alsmede met betrekking tot alle investeringen in binnenland en buitenland.

7. Indien de ondernemer met betrekking tot de onderneming een meerjarenplan, dan wel een raming of een begroting van inkomsten of uitgaven pleegt op te stellen, wordt dat plan, onderscheidenlijk die raming of die begroting, dan wel een samenvatting daarvan, met een toelichting aan de ondernemingsraad verstrekt en in de bespreking betrokken. Het derde en vierde lid van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 31b

1. De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste éénmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen, alsmede inzake het door hem in het afgelopen jaar ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 27, 28 en 29. Deze gegevens worden kwantitatief zodanig gespecificeerd dat daaruit blijkt welke uitwerking de verschillende onderdelen van het sociale beleid hebben gehad voor afzonderlijke bedrijfsonderdelen en functiegroepen.
2. De ondernemer doet daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling van zijn verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar, alsmede van het door hem in dat jaar te voeren sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 27, 28 en 29.

Artikel 31c

De ondernemer doet aan de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk mededeling van zijn voornemen tot het verstrekken van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming, met betrekking tot een aangelegenheid als bedoeld in artikel 27.

Artikel 31d

1. De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen.
2. De ondernemer verstrekt daarbij tevens schriftelijke informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken met het bestuur dat de rechtspersoon vertegenwoordigt en het totaal van de vergoedingen, dat wordt verstrekt aan het toezichthoudend orgaan, bedoeld in artikel 24, tweede lid.
3. Ten aanzien van het eerste en tweede lid wordt inzichtelijk gemaakt met welk percentage deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken zich verhouden tot elkaar en tot die van het voorgaande jaar.
4. Indien een groep, als bedoeld in het eerste lid, het bestuur of het toezichthoudend orgaan, bedoeld in het tweede lid, uit minder dan vijf personen bestaat, is het mogelijk om voor de toepassing van deze leden twee of meer functies samen te voegen, zodat een groep van ten minste vijf personen ontstaat.
5. De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van belangrijke wijzigingen die in deze regelingen en afspraken worden aangebracht.
6. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op ondernemingen waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn.

Artikel 31e

Artikel 31d is niet van toepassing op:

- a. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid waarvan een van de bestuurders of commissarissen een natuurlijk persoon is die een direct of indirect belang heeft in de rechtspersoon overeenkomstig artikel 4.6 van de Wet inkomstenbelasting 2001, of
- b. de rechtspersoon waarop de artikelen 396 of 397 van titel 9 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn.

Hoofdstuk IVC. Verdere bevoegdheden van de ondernemingsraad

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 32a [Vervallen per 01-04-1990]

Artikel 32b [Vervallen per 01-04-1990]

Artikel 32c [Vervallen per 01-04-1990]

Hoofdstuk V. De centrale ondernemingsraden en de groepsondernemingsraden

Artikel 33

1. De ondernemer die twee of meer ondernemingsraden heeft ingesteld stelt tevens voor de door hem in stand gehouden ondernemingen een centrale ondernemingsraad in indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet ten aanzien van deze ondernemingen.
2. De ondernemer die meer dan twee ondernemingsraden heeft ingesteld stelt voor een aantal van de door hem in stand gehouden ondernemingen een groepsondernemingsraad in indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet ten aanzien van deze ondernemingen.
3. Het eerste en tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van in een groep verbonden ondernemers, die te zamen twee of meer ondernemingsraden hebben ingesteld. De betrokken ondernemers wijzen een tot hun groep behorende ondernemer aan, die voor de toepassing van deze wet namens hen als ondernemer optreedt ten opzichte van de centrale ondernemingsraad of de groepsondernemingsraad.

Artikel 34

1. Een centrale ondernemingsraad bestaat uit leden, gekozen door de betrokken ondernemingsraden uit de leden van elk van die raden. Voor ieder lid kan een plaatsvervanger worden gekozen, die dezelfde rechten en verplichtingen heeft als het lid dat hij vervangt.
2. Indien een of meer groepsondernemingsraden zijn ingesteld, kan de centrale ondernemingsraad in zijn reglement bepalen, dat die raad, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, geheel of ten dele zal bestaan uit leden, gekozen door de betrokken groepsondernemingsraden uit de leden van die raden. Voor ieder aldus gekozen lid kan een plaatsvervanger worden gekozen, die dezelfde rechten en verplichtingen heeft als het lid dat hij vervangt.
3. Het aantal leden dat uit elke ondernemingsraad of groepsondernemingsraad kan worden gekozen, wordt vastgesteld in het reglement van de centrale ondernemingsraad. Het reglement bevat voorts voorzieningen dat de verschillende groepen van de in de betrokken ondernemingen werkzame personen zoveel mogelijk in de centrale ondernemingsraad vertegenwoordigd zijn. De betrokken ondernemingsraden of groepsondernemingsraden worden over de vaststelling van de betrokken bepalingen van het reglement gehoord.
4. Een centrale ondernemingsraad kan in zijn reglement bepalen dat van die raad, behalve de in het derde lid bedoelde leden, ook deel kunnen uitmaken vertegenwoordigers van ondernemingen die door de in artikel 33 bedoelde ondernemer of ondernemers in stand worden gehouden, maar ten aanzien waarvan geen verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad geldt. De centrale ondernemingsraad regelt in zijn reglement het aantal en de wijze van verkiezing van de bedoelde vertegenwoordigers.

5. Wanneer een lid van een centrale ondernemingsraad of zijn plaatsvervanger ophoudt lid te zijn van de ondernemingsraad of van de groepsondernemingsraad die hem heeft gekozen, eindigt van rechtswege zijn lidmaatschap van de centrale ondernemingsraad. Het zelfde geldt wanneer een vertegenwoordiger van een onderneming als bedoeld in het vierde lid ophoudt in de betrokken onderneming werkzaam te zijn. De uitsluiting, bedoeld in artikel 13, van een ondernemingsraadlid of van een groepsondernemingsraadlid, die tevens lid is van een centrale ondernemingsraad, heeft tot gevolg dat de betrokkene ook van deelname aan de werkzaamheden van de centrale ondernemingsraad is uitgesloten.
6. Ten aanzien van de centrale ondernemingsraad zijn de artikelen 7, 8, 10-14, 15, eerste, tweede, vierde en vijfde lid, en 16-22 van overeenkomstige toepassing.
7. Ten aanzien van een groepsondernemingsraad zijn de voorgaande leden, met uitzondering van het tweede lid, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 35

1. Ten aanzien van de centrale ondernemingsraden en de groepsondernemingsraden zijn de artikelen 22a tot en met 32, met uitzondering van de artikelen 23c en 24, derde lid, van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat door die raden uitsluitend aangelegenheden worden behandeld die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle of voor de meerderheid van de ondernemingen waarvoor zij zijn ingesteld en ongeacht of ten aanzien van die aangelegenheden bevoegdheden toekomen aan de afzonderlijke ondernemingsraden.
2. Indien bevoegdheden ten aanzien van aangelegenheden als bedoeld in het eerste lid toekomen aan afzonderlijke ondernemingsraden, gaan deze over naar de centrale ondernemingsraad, onderscheidenlijk de groepsonder-

nemingsraad, met dien verstande dat een groepsondernemingsraad geen aangelegenheden behandelt die door de centrale ondernemingsraad worden behandeld.

Hoofdstuk VA. De medezeggenschap in kleine ondernemingen

Artikel 35a [Vervallen per 04-03-1998]

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 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.

Hoofdstuk VI. De algemene geschillenregeling

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 bekendmaken van agenda's en verslagen van vergaderingen, een en ander voor zover dit van de ondernemer of de ondernemingsraad afhangt.
2. De ondernemingsraad en de ondernemer kunnen de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer, onderscheidenlijk de ondernemingsraad gevolg dient te geven aan hetgeen overigens bij of krachtens deze wet is bepaald, een en ander voor zover dit van de ondernemer onderscheidenlijk de ondernemingsraad afhangt.
3. Een verzoek aan de kantonrechter op grond van deze wet, is niet ontvankelijk indien de verzoeker niet vooraf schriftelijk de bemiddeling van de bedrijfscommissie heeft gevraagd. De bedrijfscommissie stelt de wederpartij in de gelegenheid omtrent het verzoek te worden gehoord. De bedrijfscommissie tracht een minnelijke schikking tussen partijen tot stand te brengen. Indien geen minnelijke schikking wordt bereikt, brengt de bedrijfscommissie binnen twee maanden nadat haar bemiddeling is gevraagd, aan partijen schriftelijk verslag van haar bevindingen uit met een advies omtrent de oplossing van het geschil. De bedrijfscommissie kan de termijn voor het uitbrengen van haar advies met instemming van beide partijen voor ten hoogste twee maanden verlengen.

4. Het verzoekschrift aan de kantonrechter wordt ingediend binnen dertig dagen nadat de bedrijfscommissie haar advies aan partijen heeft uitgebracht, doch uiterlijk binnen dertig dagen na het verstrijken van de in het derde lid genoemde termijn. Het verslag van bevindingen en het advies van de bedrijfscommissie worden bij het verzoekschrift overgelegd.
5. Een verzoekschrift aan de kantonrechter met betrekking tot de naleving van artikel 25 ten aanzien van een besluit als in dat artikel bedoeld, wordt niet ontvankelijk verklaard, indien blijkt dat de ondernemingsraad voor of na de indiening van het verzoekschrift tegen dat besluit beroep heeft ingesteld bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam.
6. Een verzoek aan de kantonrechter op grond van artikel 27, vierde en zesde lid is niet ontvankelijk indien met betrekking tot dezelfde aangelegenheid een 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.

Artikel 36a

Iedere in de onderneming werkzame persoon, met uitzondering van een persoon als bedoeld in artikel 35b, zesde lid, alsmede een vereniging van werknemers, die één of meer in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is en voorts tenminste twee jaar in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid, kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan artikel 35b.

Hoofdstuk VII. De bedrijfscommissies

Artikel 37

1. Voor groepen van ondernemingen worden door de Raad, ter behandeling van aangelegenheden betreffende de ondernemingsraden, de centrale ondernemingsraden, de groepsondernemingsraden van deze ondernemingen, de personeelsvertegenwoordiging en de vergadering als bedoeld in artikel 35b, commissies ingesteld, bedrijfscommissies genaamd.
2. Een bedrijfscommissie bestaat uit een door de Raad na overleg met de in artikel 38 bedoelde organisaties van ondernemers en van werknemers te bepalen even aantal leden, ten minste zes bedragende, en een gelijk aantal plaatsvervangende leden.

Artikel 38

1. De leden en de plaatsvervangende leden van een bedrijfscommissie worden voor de helft benoemd door de door de Raad daartoe aangewezen representatieve organisatie of organisaties van ondernemers en voor de helft door de door de Raad daartoe aangewezen representatieve organisatie of organisaties van werknemers.
2. De Raad bepaalt het aantal leden en plaatsvervangende leden dat elke aangewezen organisatie kan benoemen.

Artikel 39

1. De Raad stelt bij verordening nadere regelen omtrent de samenstelling en de werkwijze van de bedrijfscommissies. Daarbij wordt aan deze commissies de bevoegdheid verleend commissies, al dan niet uit haar midden, in te stellen. De bedrijfscommissie kan de aldus ingestelde commissies machtigen haar bevoegdheden uit te oefenen.
2. De Raad stelt voorts regelen omtrent het voorzitterschap van de bedrijfscommissies. Daarbij wordt aan deze commissies de bevoegdheid toegekend, een voorzitter buiten de leden der commissie te kiezen, al dan niet met stemrecht.

Artikel 40

1. Iedere bedrijfscommissie brengt jaarlijks aan Onze Minister en aan de Raad verslag uit van haar werkzaamheden in het afgelopen kalenderjaar.
2. Onze Minister kan regelen stellen ten aanzien van de verslaggeving.

Artikel 41

1. De kosten van een bedrijfscommissie worden, voor zover daarin niet op andere wijze wordt voorzien, door de in artikel 38 bedoelde organisaties van ondernemers en werknemers gedragen, naar evenredigheid van het aantal leden dat zij benoemen.
2. Wanneer een organisatie in gebreke blijft binnen de termijn, door de bedrijfscommissie gesteld, haar bijdrage in de kosten van de bedrijfscommissie te voldoen, kan de Raad de aanwijzing van die organisatie intrekken, onverminderd de aansprakelijkheid van de organisatie tot het betalen van haar aandeel in de reeds gemaakte kosten. Door de intrekking vervalt het lidmaatschap van de bedrijfscommissie van de door die organisatie benoemde leden en plaatsvervangende leden, te rekenen van het tijdstip waarop het besluit van de Raad bij de bedrijfscommissie inkomt.

Artikel 42

Ten aanzien van de voorzitters, de leden en de plaatsvervangende leden van de bedrijfscommissies, alsmede ten aanzien van de personen die met het secretariaat van een bedrijfscommissie zijn belast, is artikel 20, eerste en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 43

Indien voor een groep van ondernemingen een hoofdbedrijfschap of een bedrijfschap als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie (*Stb.* 1950, K 22) bestaat, kan de Raad het bestuur van dat hoofdbedrijfschap of bedrijfschap aanwijzen als bedrijfscommissie in de zin van deze wet. In dat geval zijn de artikelen 37, 38 en 41 niet van toepassing en evenmin het bepaalde bij of krachtens artikel 39 voor zover het betreft de samenstelling en het voorzitterschap van de bedrijfscommissie.

Artikel 44 [Vervallen per 01-04-1990]

Artikel 45 [Vervallen per 01-04-1990]

Artikel 46

1. Indien voor de behandeling van aangelegenheden betreffende een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een personeelsvertegenwoordiging of een vergadering als bedoeld in artikel 35b meer dan één bedrijfscommissie bevoegd zou zijn, wijst de Raad de commissie aan die voor de behandeling van de betrokken aangelegenheden als de krachtens deze wet bevoegde commissie zal optreden.
2. Indien een ondernemer of een aantal in een groep verbonden ondernemers meerdere ondernemingen in stand houdt waarvoor meer dan één bedrijfscommissie bevoegd zou zijn, kan de Raad voor die ondernemingen een afzonderlijke bedrijfscommissie instellen dan wel de commissie aanwijzen die voor de behandeling van de aangelegenheden betreffende de ondernemingsraden,

personeelsvertegenwoordigingen en vergaderingen als bedoeld in artikel 35b van deze ondernemingen als de krachtens deze wet bevoegde commissie optreedt.

Hoofdstuk VIIA. Heffingen ter bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden

Artikel 46a

1. De ondernemer op wie op grond van deze wet, een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan op 1 januari van het betrokken kalenderjaar de verplichting rust een ondernemingsraad in te stellen alsmede de ondernemer die op 1 januari van het betrokken kalenderjaar een ondernemingsraad heeft met toepassing van artikel 5a, tweede lid, is een heffing verschuldigd ter bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden.
2. De heffing bedraagt een percentage van het bij de betrokken ondernemer in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964, met uitzondering van de eindheffingsbestanddelen, bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdelen b tot en met h, van die wet. Voor de toepassing van dit lid wordt ondernemer verstaan: de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964.
3. Het percentage van de heffing wordt jaarlijks door de Raad vastgesteld bij verordening; het kan op nihil worden vastgesteld.
4. De heffing wordt namens de Raad door de rijksbelastingdienst bij wege van aanslag geheven en ingevorderd, met overeenkomstige toepassing van de voor de heffing en de invordering van de inkomstenbelasting geldende regels.
5. In een verordening als bedoeld in het derde lid wordt bepaald op welke wijze de afdracht van de heffing door de rijksbelastingdienst aan de Raad geschiedt.

6. De Raad kan bij verordening nadere regels stellen omtrent de toepassing van dit artikel.
7. Een verordening als bedoeld in dit artikel wordt, voor zover deze betrekking heeft op ondernemingen waarin uitsluitend of nagenoeg uitsluitend krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht, niet vastgesteld dan na overleg met de betrokken werkgevers of verenigingen van werkgevers en de centrales van overheidspersoneel, verenigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.
8. Een verordening als bedoeld in dit artikel behoeft de goedkeuring van Onze Minister, in overeenstemming met Onze Minister van Financiën.

Artikel 46b

1. De Raad kan uit de opbrengst van de in artikel 46a bedoelde heffingen subsidies verstrekken aan rechtspersonen die zich ten doel stellen de werkzaamheden van andere rechtspersonen op het gebied van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden te begeleiden en te ondersteunen. De Raad kan bij verordening regels stellen inzake het verstrekken van deze subsidies en daarbij een subsidieplafond vaststellen.
2. Aan de subsidie worden in ieder geval de volgende verplichtingen verbonden:
 - a. dat de betrokken rechtspersoon jaarlijks een begroting en een rekening van de met zijn in het eerste lid bedoelde taak verband houdende inkomsten en uitgaven opstelt en ter goedkeuring aan de Raad voorlegt;
 - b. dat de onder *a* bedoelde rekening door of vanwege de Raad kan worden gecontroleerd;
 - c. dat de betrokken rechtspersoon erop toeziet, dat de werkzaamheden op het gebied van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden, waarvoor door hem geldelijke ondersteuning wordt verleend, wat de kwaliteit betreft ten minste voldoen aan de

voorwaarden die gelden voor de subsidiëring van vormings- en ontwikkelingswerk voor volwassenen door het Rijk, en dat deze werkzaamheden voortpassen in de algemene opzet van het vormings- en ontwikkelingswerk voor volwassenen in Nederland, als aangegeven door de rijksoverheid.

Artikel 46c

1. De door de Raad ter bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden geraamde inkomsten en uitgaven worden door hem jaarlijks als een afzonderlijke dienst op de begroting gebracht.
2. De betrokken uitgaven, alsmede de middelen die tot dekking daarvan hebben gediend, worden jaarlijks afzonderlijk op de rekening van inkomsten en uitgaven van de Raad verantwoord.

Hoofdstuk VII B. Bijzondere bepalingen voor ondernemingsraden bij de overheid

Artikel 46d

Ten aanzien van een onderneming, waarin uitsluitend of nagenoeg uitsluitend krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht, gelden de volgende bijzondere bepalingen.

- a. Voor de toepassing van deze wet wordt als bestuurder in de zin van deze wet niet aangemerkt
 1. bij een ministerie: de minister of een staatssecretaris;
 2. bij een provincie: de commissaris van de Koning, een lid van gedeputeerde staten of een lid van provinciale staten;
 3. bij een gemeente: de burgemeester, een lid van het college van burgemeester en wethouders of een lid van de gemeenteraad;
 4. bij een waterschap: de voorzitter, een lid van het dagelijks bestuur van een waterschap of een lid van het algemeen bestuur;

5. bij de Kamers der Staten-Generaal: de voorzitter van de Kamer of een lid;
 6. bij de Raad van State: de vice-president of een staatsraad;
 7. bij de Algemene Rekenkamer: de president of een lid van de Algemene Rekenkamer;
 8. bij de Nationale ombudsman: de Nationale ombudsman of een substituut-ombudsman.
- b. Voor de toepassing van artikel 23, tweede lid, zijn onder de aangelegenheden de onderneming betreffende niet begrepen de publiekrechtelijke vaststelling van taken van publiekrechtelijke lichamen en onderdelen daarvan, noch het beleid ten aanzien van en de uitvoering van die taken, behoudens voor zover het betreft de gevolgen daarvan voor de werkzaamheden van de in de onderneming werkzame personen.
 - c. Voor de toepassing van onderdeel b bij de rechtbanken, de gerechtshoven, de Centrale Raad van Beroep en het College van Beroep voor het bedrijfsleven, zijn onder de aangelegenheden de onderneming betreffende tevens niet begrepen het beleid ten aanzien van en de uitvoering van de rechterlijke taken als bedoeld in artikel 23, tweede en derde lid, van de Wet op de rechterlijke organisatie, behoudens voor zover het de gevolgen daarvan betreft voor de werkzaamheden van de in de onderneming werkzame personen.
 - d. De in de artikelen 5, 8, tweede en derde lid, 37, 38, 39 en 41, tweede lid, van deze wet aan de Raad toegekende bevoegdheden worden uitgeoefend door de Minister van Binnenlandse Zaken.
 - e. Voor de toepassing van artikel 38, eerste lid, kunnen behalve een representatieve organisatie of organisaties van ondernemers ook een of meerdere ministers aangewezen worden.
 - f. De verordenende bevoegdheid van de Raad, met uitzondering van de bevoegdheid genoemd in artikel 46a, strekt zich niet uit tot ondernemingen

waarin uitsluitend of nagenoeg uitsluitend krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht.

- g. Indien op grond van het bepaalde in onderdeel *d* de Minister van Binnenlandse Zaken een bedrijfscommissie heeft ingesteld, dient deze onverminderd het bepaalde in artikel 40, eerste lid, aan de Minister van Binnenlandse Zaken verslag uit te brengen. De Minister van Binnenlandse Zaken doet dit verslag toekomen aan de betrokken werkgevers of verenigingen van werkgevers en de centrales van overheidspersoneel, verenigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.
- h. Voor het behandelen en beslissen van verzoekschriften als bedoeld in de artikelen 27 en 36, ter zake van een rechtbank, is bevoegd de kantonrechter werkzaam bij de rechtbank, die binnen hetzelfde ressort als eerste wordt genoemd in de Wet op de rechterlijke indeling. Indien de rechtbank waarop het verzoekschrift betrekking heeft binnen het ressort als eerste wordt genoemd in de Wet op de rechterlijke indeling, is bevoegd de kantonrechter werkzaam bij de rechtbank, die binnen hetzelfde ressort als tweede wordt genoemd in Wet op de rechterlijke indeling.
- i. Een beroep als bedoeld in artikel 26, eerste lid, ter zake van het gerechtshof te Amsterdam, wordt ingesteld bij het gerechtshof te 's-Gravenhage.

Artikel 46e

1. De in artikel 46d aan de Minister van Binnenlandse Zaken toegekende bevoegdheden worden uitgeoefend na overleg met de betrokken werkgevers of verenigingen van werkgevers en de centrales van overheidspersoneel, verenigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.
2. In het in het eerste lid bedoelde overleg hebben de centrales van overheidspersoneel evenveel stemmen als de betrokken werkgevers of verenigingen van werkgevers.

3. Voor een besluit als bedoeld in de artikelen 8, tweede en derde lid en 39 van deze Wet behoeft Onze Minister van Binnenlandse Zaken de instemming van twee derde van de deelnemers aan het in het eerste lid bedoelde overleg. Voor een besluit als bedoeld in de artikelen 5, 37, 38 en 41, tweede lid, van deze Wet behoeft Onze Minister van Binnenlandse Zaken de instemming van de meerderheid van de deelnemers aan het in het eerste lid bedoelde overleg.

Hoofdstuk VIII. Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 47

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regelen worden gesteld ter bevordering van een goede uitvoering van deze wet.

Artikel 48

1. De ondernemer op wie de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad rust, treft bij voorlopig reglement, voor zover nodig, de voorzieningen die tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoren, totdat de ondernemingsraad zelf die bevoegdheid uitoefent. De vereniging of verenigingen van werknemers, bedoeld in artikel 9, tweede lid, onder a, worden over het voorlopige reglement gehoord.
2. Ten aanzien van het voorlopige reglement is artikel 8, eerste lid, eerste en tweede volzin en tweede lid, van overeenkomstige toepassing. De ondernemer zendt onverwijld een exemplaar van het voorlopige reglement aan de bedrijfscommissie. Het voorlopige reglement vervalt op het tijdstip waarop de ondernemingsraad het in artikel 8 bedoelde reglement heeft vastgesteld.
3. De voorgaande leden zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de ondernemer of de ondernemers die een centrale ondernemingsraad of een groepsondernemingsraad hebben ingesteld.

Artikel 49

1. De ondernemer op wie de verplichting tot het instellen van een of meer ondernemingsraden rust, alsmede de betrokken ondernemingsraden, verstrekken desgevraagd aan een daartoe door Onze Minister aangewezen onder hem ressorterende ambtenaar inlichtingen omtrent het instellen en het functioneren van deze ondernemingsraden.
2. De ondernemingsraden zenden hun jaarverslag aan de betrokken bedrijfscommissie.
3. De voorgaande leden zijn van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de ondernemer of de ondernemers die een centrale ondernemingsraad of een groepsondernemingsraad hebben ingesteld, alsmede ten aanzien van die raden.

Artikel 49a [Vervallen per 01-04-1990]

Artikel 50

Voor de jaren 2006 en 2007 wordt in artikel 25, eerste lid, onderdeel m, voor 'artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel b' gelezen: artikel 122d, tweede lid.

Artikel 51

De bedrijfscommissies, door de Raad ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden (Stb. 1950, K 174), worden geacht door de Raad te zijn ingesteld krachtens deze wet.

Artikel 52 [Vervallen per 01-01-2002]

Artikel 53

1. Deze wet is niet van toepassing op de in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bedoelde hogescholen, Open Universiteit, openbare academische ziekenhuizen, Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen en Koninklijke

Bibliotheek noch op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek. De wet stelt regels omtrent het besluit van het bestuur van een op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bekostigde universiteit of deze wet met uitzondering van Hoofdstuk VII B al dan niet van toepassing is op die universiteit.

2. Bij algemene maatregel van bestuur kan op voordracht van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen worden bepaald dat de in de eerste volzin van het eerste lid opgenomen uitzondering niet geldt voor één of meer van bedoelde instellingen. Daarbij kan tevens worden bepaald dat Hoofdstuk VII B van deze wet niet van toepassing is.
3. [Bevat wijzigingen in andere regelgeving.]

Artikel 53a

Deze wet is niet van toepassing op het Ministerie van Defensie en de daaronder ressorterende diensten, bedrijven of instellingen.

Artikel 53b

Deze wet is niet van toepassing op de rechterlijke ambtenaren werkzaam bij de Hoge Raad.

Artikel 53c

Deze wet is niet van toepassing op:

- a. de leden van de Raad van State;
- b. de leden van de Algemene Rekenkamer;
- c. de Nationale ombudsman en de substituut-ombudsmannen.

Artikel 54

1. Deze wet kan worden aangehaald als Wet op de ondernemingsraden.
2. Zij treedt in werking op een door Ons te bepalen tijdstip.

BW (Burgerlijk Wetboek)

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 ten gevolge 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 werkhervatting, 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 werknemster 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.

Artikel 7: 690

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

Lijst van instanties die informatie kunnen geven

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 'E-mailformulier'
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 'E-mailformulier'
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 'E-mailformulier'
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'
www.home.szw.nl

Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO)

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

De meest actuele stand van zaken met betrekking tot de bedrijfscommissies (welke er zijn en de contactgegevens) vindt u op www.ser.nl.

Wettelijke grondslag

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt dat voor groepen van ondernemingen door de SER bedrijfscommissies worden ingesteld ter behandeling van aangelegenheden 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 activiteit 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 op grond van de WOR 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 taak 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.

Afkortingenlijst

ABC	Algemene bedrijfscommissie
AI	Arbeidsinspectie
Arbobesluit	Arbeidsomstandighedenbesluit
Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet
ATB	Arbeidstijdenbesluit
ATW	Arbeidstijdenwet
AvA	Algemene vergadering van aandeelhouders
AWGB	Algemene wet gelijke behandeling
bv	Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
BW	Burgerlijk Wetboek
cv	Commanditaire vennootschap
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CGB	Commissie gelijke behandeling
COR	Centrale ondernemingsraad
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
EOR	Europese ondernemingsraad
FAQ's	Frequently asked questions
GOR	Groepsondernemingsraad
nv	Naamloze vennootschap
OK	Ondernemingskamer
OR	Ondernemingsraad
owm	Onderlinge waarborgmaatschappij
Pvt	Personeelsvertegenwoordiging
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
RvC	Raad van commissarissen
SER	Sociaal-Economische Raad
UWV	Uitvoeringsorgaan WerknemersVerzekeringen
VGW-commissie	OR-commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn
Vof	Vennootschap onder firma
WAA	Wet aanpassing arbeidsduur
WAZO	Wet arbeid en zorg
WEOR	Wet op de Europese ondernemingsraden

WGBh/cz	Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
WGBL	Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd
WMCO	Wet melding collectief ontslag
WOA	Wet verbod van onderscheid naar arbeidsduur
WOR	Wet op de ondernemingsraden