

# Inhoudsopgave

## Lijst van afkortingen / 19

## Voorwoord / 23

<b>1</b>	<b>Inleiding / 27</b>
1.1	Inleiding / 27
1.2	In den beginne, de ‘kernen’ / 28
1.3	De Wet op de ondernemingsraden / 30
1.3.1	Wet op de ondernemingsraden 1950 / 30
1.3.2	Wet op de ondernemingsraden 1971 / 31
1.3.3	Wet op de ondernemingsraden 1979 / 32
1.3.4	Wijzigingen / 32
1.3.5	Medezeggenschap bij kleine ondernemingen / 33
1.4	De moeizame relatie werknemersorganisaties en ondernemingsraad bij (primaire) arbeidsvoorwaarden / 34
1.5	Een mislukte ‘vernieuwingspoging’; de Wet medezeggenschap werknemers / 35
1.6	Toekomstige ontwikkelingen Wet op de ondernemingsraden / 37
1.7	De ondernemingsraad en het ‘corporate governance’-model / 39
<b>2</b>	<b>Een aantal kernbegrippen / 41</b>
2.1	Inleiding / 41
2.2	Het begrip ‘onderneming’ / 41
2.2.1	Territoriale werking / 43
2.2.2	Afwijkend ondernemingsbegrip / 45
2.3	Het begrip ‘ondernemer’ / 45
2.3.1	Medeondernemerschap / 46
2.3.2	Het onderscheid van de begrippen ‘ondernemer’ en ‘onderneming’ / 47
2.4	Het begrip ‘bestuurder’ / 48
2.4.1	Niet aangemerkt als bestuurder / 50
2.5	Het begrip ‘in de onderneming werkzame personen’ / 51
2.5.1	Uitgangspunt / 51
2.5.1.1	De arbeidsovereenkomst / 52
2.5.1.2	De elementen van de arbeidsovereenkomst / 53
2.5.1.3	Arbeid / 53
2.5.1.4	Loon / 53
2.5.1.5	Het ‘in dienst zijn van’; de gezagsverhouding / 55
2.5.1.6	Gedurende zekere tijd / 56
2.5.1.7	Andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid / 57

---

2.5.1.8	De overeenkomst tot aanneming van werk / 57
2.5.1.9	De overeenkomst van opdracht / 57
2.5.1.10	De ambtelijke aanstelling / 58
2.5.1.11	De ‘ambtenaar’ / 58
2.5.1.12	De aanstelling / 60
2.5.1.13	De openbare dienst / 60
2.5.1.14	‘Het werkzaam zijn’ / 61
2.5.1.15	De arbeidscontractant / 61
2.5.1.16	Toepasselijkheid wettelijke regeling arbeidsovereenkomst / 61
2.5.2	Gelijkstelling (1): uitgeleende werknemers / 62
2.5.3	Gelijkstelling (2): uitzendkrachten / 63
2.5.3.1	Werkzaamheden van de inlenende onderneming / 63
2.5.3.2	Uitzendovereenkomst / 63
2.5.3.3	Werkzame periode / 64
2.5.4	Gelijkstelling (3): uitbreidingsmogelijkheid / 65
2.5.5	Uitsluiting van de bestuurder / 66
2.6	De bedrijfscommissie / 66
2.6.1	De taken van de bedrijfscommissie / 67
<b>3</b>	<b>Toepasselijkheid / 69</b>
3.1	Inleiding / 69
3.2	Functionarissen met een onafhankelijke staatsrechtelijke positie / 69
3.3	Rechterlijke ambtenaren / 70
3.4	Militair en burgerpersoneel van het Ministerie van Defensie / 70
3.5	Onderwijssector / 71
3.5.1	Uitzondering op de toepasselijkheid / 71
3.5.2	Beperking van de uitzondering op de toepasselijkheid / 71
3.5.3	Primair en voortgezet onderwijs / 72
3.5.4	Hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek / 72
3.5.5	Beroepsonderwijs / 72
<b>4</b>	<b>De instelling van de medezeggenschapsorganen / 75</b>
4.1	Inleiding / 75
4.2	De instelling van de ondernemingsraad / 75
4.2.1	De wettelijk verplichte instelling / 75
4.2.1.1	In gebreke blijven met het instellen van een ondernemingsraad / 76
4.2.1.2	Doelstelling / 77
4.2.1.3	Gevolgen wijziging aantal ‘in de onderneming werkzame personen’ / 78
4.2.1.4	Geen kandidaten / 79
4.2.1.5	Opstappen ondernemingsraad / 80
4.2.1.6	Fusie en overgang van de onderneming / 81
4.2.2	De anderszins verplichte instelling / 82
4.2.2.1	Gevolgen wijziging aantal ‘in de onderneming werkzame personen’ / 82
4.2.3	Vrijwillige instelling of instandhouding / 82
4.2.4	Ontheffing van de instellingsplicht / 84
4.2.4.1	Bezwaar en/of beroep / 85

4.2.4.2	Beperkingen aan de ontheffingsmogelijkheid / 85
4.2.4.3	Het horen van werknemersverenigingen / 87
4.2.4.4	Nadere eisen werknemersverenigingen / 87
4.2.4.5	Nadere voorschriften ontheffingen / 88
4.3	De instelling van een onderdeelondernemingsraad / 88
4.3.1	Alternatief voor een onderdeelondernemingsraad / 89
4.4	De instelling van een gemeenschappelijke ondernemingsraad / 90
4.5	De instelling van een centrale of van een groepsondernemingsraad / 92
4.5.1	De afbakening van bevoegdheden / 94
4.5.2	‘Gemeenschappelijk belang’ / 94
4.5.3	Meerderheid van de ondernemingen / 95
4.6	De instelling van een personeelsvertegenwoordiging / 96
4.6.1	Het belang van het instellen van een personeels- vertegenwoordiging / 97
4.7	Het bijeenroepen van de zogenoemde ‘personeelsvergadering’ / 97
4.8	Het vormgeven van medezeggenschapsstructuren / 98
4.9	De medezeggenschapsstructuur vindt voldoende draagvlak bij de achterban / 99

## **5 De samenstelling van de medezeggenschapsorganen / 101**

5.1	Inleiding / 101
5.2	De samenstelling van de ondernemingsraad / 101
5.2.1	Tussentijdse uitbreiding als gevolg van fusie of overname / 102
5.3	De samenstelling van de centrale en de groepsondernemingsraad / 103
5.4	De samenstelling van de personeelsvertegenwoordiging / 105

## **6 De verkiezing van de medezeggenschapsorganen / 107**

6.1	Inleiding / 107
6.2	De verkiezing van de leden van de ondernemingsraad / 107
6.2.1	Het actief en passief kiesrecht / 107
6.2.1.1	Uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers / 108
6.2.2	De verkiezing / 109
6.2.2.1	Elektronisch stemmen / 109
6.2.2.2	Stemmen bij volmacht / 110
6.2.2.3	Landelijke verkiezingen / 110
6.2.3	De kandidatenlijst / 111
6.2.4	Alternatief: kiesgroepen / 112
6.2.5	Kiesstelsels / 114
6.2.5.1	Personenstelsel / 114
6.2.5.2	Lijstenstelsel / 114
6.2.5.3	Wie zijn er na de verkiezing gekozen? / 115
6.2.5.4	Vervulling van tussentijdse vacatures / 116
6.2.6	De inrichting van de verkiezingen / 117
6.2.7	De bekendmaking van de uitslag van de verkiezingen / 118
6.2.8	De zittingstermijn van de leden van de ondernemingsraad / 119
6.2.8.1	Verlenging zittingsduur / 120
6.2.8.2	Overdracht van werkzaamheden / 121
6.2.9	De uitsluiting van een lid van de ondernemingsraad / 121

6.2.10	Schema verkiezingsprocedure / 125
6.3	De verkiezing van de leden van de centrale en de groeps- ondernemingsraad / 125
6.3.1	De verkiezing / 125
6.3.2	De zittingstermijn van de leden van de centrale en de groeps- ondernemingsraad / 126
6.3.3	De gevolgen van de uitsluiting van een lid van de ondernemingsraad voor de centrale en de groepsondernemingsraad / 127
6.4	De verkiezing van de leden van de personeelsvertegenwoordiging / 127
<b>7</b>	<b>De werkwijze van de medezeggenschapsorganen / 129</b>
7.1	Inleiding / 129
7.2	De werkwijze van de ondernemingsraad / 129
7.2.1	De voorzitter van de ondernemingsraad / 129
7.2.1.1	Het kiezen van de voorzitter / 129
7.2.1.2	Het kiezen van (een) plaatsvervangende voorzitter(s) / 130
7.2.1.3	Vertegenwoordiging in en buiten rechte / 130
7.2.2	Het reglement van de ondernemingsraad / 130
7.2.2.1	De interne werking / 132
7.2.2.2	De invulling van de werkwijze / 132
7.2.2.3	De uitoefening van zijn taak / 133
7.2.2.4	Het bijeenroepen van de ondernemingsraad / 133
7.2.2.5	Het quorum / 134
7.2.2.6	Het stemrecht in de vergadering van de ondernemingsraad / 134
7.2.2.7	Het secretariaat van de ondernemingsraad / 135
7.2.2.8	De verslaglegging van vergaderingen van de ondernemingsraad / 137
7.2.2.9	Het jaarverslag van de ondernemingsraad / 138
7.2.2.10	De wijziging van het reglement / 138
7.2.3	Het door de ondernemingsraad instellen van commissies / 139
7.2.3.1	Geschillenbeslechting / 140
7.2.3.2	De verschillende soorten commissies / 140
7.2.3.3	De vaste commissies / 140
7.2.3.4	De onderdeelcommissie(s) / 141
7.2.3.5	De voorbereidingscommissie(s) / 142
7.2.3.6	Schema verschillende soorten commissies / 143
7.2.3.7	De uitsluiting van een commissielid / 143
7.2.3.8	Alternatieven voor commissies / 144
7.3	De werkwijze van de centrale en de groepsondernemingsraad / 144
7.4	De werkwijze van de personeelsvertegenwoordiging / 144
7.4.1	De voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging / 144
7.4.1.1	Het kiezen van de (plaatsvervangende) voorzitter / 144
7.4.1.2	Vertegenwoordiging in en buiten rechte / 145
7.4.2	Het door de personeelsvertegenwoordiging instellen van commissies / 145
7.4.3	De uitsluiting van een lid van de personeelsvertegenwoordiging / 145

<b>8</b>	<b>De faciliteiten en voorzieningen van de medezeggenschapsorganen / 147</b>
8.1	Inleiding / 147
8.2	De faciliteiten en voorzieningen voor de ondernemingsraad / 147
8.2.1	Inleiding / 147
8.2.2	De ambtelijk secretaris / 147
8.2.3	De voorzieningen / 148
8.2.4	De vergadertijd / 149
8.2.5	Beraad en raadpleging / 151
8.2.5.1	Het vaststellen van het aantal uren / 151
8.2.5.2	Het raadplegen van de achterban / 153
8.2.5.3	Het raadplegen van externe personen / 153
8.2.5.4	Het kennisnemen van de arbeidsomstandigheden / 154
8.2.6	Scholing en vorming / 154
8.2.6.1	Het vaststellen van het aantal dagen / 155
8.2.7	Het inschakelen van een deskundige / 155
8.2.8	De kosten / 157
8.2.8.1	De kosten van scholing en vorming / 158
8.2.8.2	De deskundigen / 159
8.2.8.3	De rechtsgedingen / 161
8.2.8.4	Eigen budget / 162
8.3	De faciliteiten en voorzieningen voor de centrale en de groepsondernemingsraad / 163
8.4	De faciliteiten en voorzieningen voor de personeelsvertegenwoordiging / 163
8.4.1	Inleiding / 163
8.4.2	De ambtelijk secretaris / 163
8.4.3	De voorzieningen / 164
8.4.4	De vergadertijd / 164
8.4.5	Het onderling beraad en de raadpleging / 164
8.4.6	Scholing en vorming / 165
8.4.7	Het inschakelen van een deskundige / 165
8.4.8	De kosten / 165
8.4.8.1	De deskundigen / 166
8.4.8.2	De rechtsgedingen / 166
8.4.8.3	Het eigen budget / 167
<b>9</b>	<b>Het informatierecht van de medezeggenschapsorganen / 169</b>
9.1	Inleiding / 169
9.2	Het informatierecht van de ondernemingsraad / 169
9.2.1	Informatie op verzoek van de ondernemingsraad / 169
9.2.1.1	‘Voorinformatie’ overlegvergadering / 170
9.2.2	Informatie van juridische en organisatorische aard / 170
9.2.3	Financieel-economische informatie / 171
9.2.3.1	De jaarrekening en Titel 2.9 Burgerlijk Wetboek / 171
9.2.3.2	De jaarstukken / 172
9.2.3.3	Het jaarverslag / 172
9.2.3.4	De jaarrekening / 173
9.2.3.5	Overige gegevens / 174

- 9.2.3.6 Het meerjarenplan of de meerjarenbegroting / 174
- 9.2.3.7 De jaarstukken op grond van Besluit verstrekking financiële informatie aan ondernemingsraden 1985 / 174
- 9.2.3.8 De groepsmaatschappijen / 175
- 9.2.4 Sociale informatie / 176
- 9.2.5 Informatie over adviesopdrachten / 176
- 9.2.6 Informatie over beloningsverhoudingen / 177
- 9.2.6.1 De samenvoeging van functies / 179
- 9.2.6.2 Wijzigingen in arbeidsvoorwaardelijke regelingen / 180
- 9.2.6.3 De beperking van de informatieplicht / 180
- 9.2.7 Vaststelling, wijziging of intrekking uitvoeringsovereenkomst of -reglement / 181
- 9.3 Het informatierecht van de centrale en van de groepsondernemingsraad / 181
- 9.4 Het informatierecht van de personeelsvertegenwoordiging / 182
- 9.5 Het informatierecht van de personeelsvergadering / 182
  
- 10 Het overleg met de medezeggenschapsorganen / 183**
- 10.1 Inleiding / 183
- 10.2 Het overleg met de ondernemingsraad / 183
- 10.2.1 De overlegvergadering / 183
- 10.2.2 De bespreking van ‘aangelegenheden die de onderneming betreffen’ / 185
- 10.2.2.1 Op verzoek van ondernemingsraad en ondernemer / 186
- 10.2.2.2 Voorstellen/standpunten van de ondernemingsraad in de overlegvergadering / 186
- 10.2.2.3 Het primaat van de politiek / 186
- 10.2.2.4 Stappenplan primaat van de politiek / 190
- 10.2.2.5 Het primaat van de rechterlijke macht / 192
- 10.2.2.6 Voorstellen/standpunten van de ondernemingsraad buiten de overlegvergadering / 192
- 10.2.2.7 Initiatiefrecht van de ondernemingsraad? / 193
- 10.2.3 De vertegenwoordiging van de ondernemer bij de overlegvergadering / 193
- 10.2.3.1 De vertegenwoordiging van de ondernemer / 193
- 10.2.3.2 De vertegenwoordiging van de ondernemer; vervanging bij verhindering / 193
- 10.2.3.3 De vertegenwoordiging van de ondernemer; vervanging voor een bepaald onderwerp / 194
- 10.2.4 Procedurele voorschriften voor de overlegvergadering / 194
- 10.2.4.1 Het reglement van de overlegvergadering / 194
- 10.2.4.2 Het beurtelings voorzitterschap / 195
- 10.2.4.3 Het secretariaat van de overlegvergadering / 195
- 10.2.4.4 De agenda van de overlegvergadering / 195
- 10.2.4.5 Het verslag van de overlegvergadering / 196
- 10.2.4.6 Nadere afspraken / 196
- 10.2.4.7 De faciliteiten en kosten / 196
- 10.2.4.8 Het uitnodigen van deskundigen / 196
- 10.2.4.9 De schorsing van de overlegvergadering / 197

10.2.4.10	Besluiten nemen / 197
10.2.4.11	De onderdeelcommissie / 197
10.2.5	De bespreking van de algemene gang van zaken / 198
10.2.5.1	De verschijningsplicht van commissarissen / 199
10.2.5.2	Een afvaardiging van commissarissen volstaat / 200
10.2.5.3	De verschijningsplicht van de bestuurders van de dochter- onderneming / 200
10.2.5.4	De vervanging van de bestuurders door vertegenwoordiging / 201
10.2.5.5	De verschijningsplicht bij een vereniging of stichting / 201
10.2.5.6	Is de verschijningsplicht afdwingbaar? / 201
10.2.5.7	Het buiten toepassing verklaren van de verschijningsplicht / 202
10.2.5.8	De uitzonderingen op de verschijningsplicht / 202
10.3	Het overleg met de centrale en de groepsondernemingsraad / 203
10.4	Het overleg met de personeelsvertegenwoordiging / 203
10.5	Het overleg met de personeelsvergadering / 204
<b>11</b>	<b>De stimulerende rol van de medezeggenschapsorganen voor sociale aangelegenheden / 207</b>
11.1	Inleiding / 207
11.2	De stimulerende rol van de ondernemingsraad / 207
11.2.1	Het begrip 'bevorderen' / 207
11.2.2	Invulling zorgverplichting stimulerende taak / 208
11.2.3	Arbeidsvoorwaarden / 208
11.2.4	De arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden / 210
11.2.5	Het werkoverleg / 211
11.2.6	Het overdragen van bevoegdheden / 211
11.2.7	Discriminatie / 212
11.2.8	Gelijke behandeling / 212
11.2.9	Milieu / 213
11.3	De stimulerende rol van de centrale en de groepsondernemings- raad / 213
<b>12</b>	<b>Het adviesrecht van de medezeggenschapsorganen / 215</b>
12.1	Inleiding / 215
12.2	Het adviesrecht van de ondernemingsraad / 215
12.2.1	Inleiding / 215
12.2.1.1	Het begrip 'besluit' / 215
12.2.1.2	Toerekening / 217
12.2.1.3	Vereenzelviging / 217
12.2.1.4	Intentieverklaring / 218
12.2.1.5	Karakter van het adviesrecht van de ondernemingsraad / 219
12.2.1.6	Het primaat van de politiek en van de rechterlijke macht / 220
12.2.2	Adviesrecht voor economische en organisatorische aangelegen- heden / 221
12.2.2.1	Adviesplichtige onderwerpen / 221
12.2.2.2	Het begrip 'belangrijk' / 222
12.2.2.3	'Experimentele' besluiten / 223

- 12.2.2.4 De overdracht van de zeggenschap over (een onderdeel van) de onderneming / 224
- 12.2.2.5 De vestiging, overname of afstoting van de zeggenschap over een andere onderneming / 225
- 12.2.2.6 Het beëindigen van de werkzaamheden van (een belangrijk onderdeel van) de onderneming / 225
- 12.2.2.7 Een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming / 226
- 12.2.2.8 Een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming of in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming / 226
- 12.2.2.9 Een wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent / 228
- 12.2.2.10 Het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten / 229
- 12.2.2.11 Het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming / 229
- 12.2.2.12 Het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming / 230
- 12.2.2.13 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 / 231
- 12.2.2.14 De invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening / 231
- 12.2.2.15 Het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu / 232
- 12.2.2.16 De vaststelling van een regeling met betrekking tot het ‘eigen risico’ in het kader van de Wet financiering sociale verzekeringen / 232
- 12.2.2.17 Gelijkgestelden ziekengeld / 233
- 12.2.2.18 Arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk arbeidsgeschikten / 233
- 12.2.2.19 Het verstrekken en formuleren van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming / 234
- 12.2.2.20 De buitenlandclausule / 234
- 12.2.2.21 De rol van de ondernemingsraad na faillietverklaring / 235
- 12.2.3 De adviesrechtprocedure / 237
- 12.2.3.1 Het tijdstip van de adviesaanvraag / 237
- 12.2.3.2 De SER-Fusiegedragsregels 2015 / 238
- 12.2.3.3 Schematisch overzicht procedure informatieverplichting SER-Fusiegedragsregels 2015 en adviesprocedure Wet op de ondernemingsraden / 241
- 12.2.3.4 De Wet melding collectief ontslag / 241
- 12.2.3.5 Schematisch overzicht procedure meldingsverplichting Wet melding collectief ontslag en adviesprocedure Wet op de ondernemingsraden / 243
- 12.2.3.6 De vorm van de adviesaanvraag / 243
- 12.2.3.7 De motivering van de adviesaanvraag / 243
- 12.2.3.8 De adviestermijn / 245
- 12.2.3.9 Het uitbrengen van het advies / 247
- 12.2.3.10 De kennisgeving van het besluit / 249



12.2.3.11	Het van het advies afwijkend besluit / 250
12.2.3.12	Het advies over de uitvoering van het besluit / 250
12.2.3.13	De opschortingstermijn voor de uitvoering van het besluit / 251
12.2.4	Schema procedure adviesrecht / 252
12.2.5	Het adviesrecht over benoeming en ontslag van de bestuurder / 252
12.2.5.1	Het tijdstip van de adviesaanvraag / 254
12.2.5.2	De motivering van de adviesaanvraag / 254
12.2.5.3	De adviesprocedure / 254
12.2.6	De benoeming van het bestuur van instellingen van de onderneming / 255
12.3	Het adviesrecht van de centrale en de groepsondernemingsraad / 255
12.4	Het adviesrecht van de personeelsvertegenwoordiging / 257
12.4.1	Verlies van arbeidsplaatsen / 257
12.4.2	Belangrijke verandering van de arbeid / 257
12.4.3	Belangrijke verandering van arbeidsvoorwaarden / 258
12.5	Het adviesrecht van de personeelsvergadering / 258
12.5.1	Belangrijke verandering van arbeidsomstandigheden / 259
<b>13</b>	<b>Het instemmingsrecht van de medezeggenschapsorganen / 261</b>
13.1	Inleiding / 261
13.2	Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad / 261
13.2.1	Inleiding / 261
13.2.1.1	Het begrip 'besluit' en de toerekening ervan / 261
13.2.1.2	Het karakter van het instemmingsrecht van de ondernemingsraad / 262
13.2.1.3	Het primaat van de politiek en van de rechterlijke macht / 263
13.2.2	Het instemmingsrecht voor sociale aangelegenheden / 263
13.2.2.1	De instemmingsplichtige onderwerpen / 263
13.2.2.2	Het begrip 'regeling' / 264
13.2.2.3	De reikwijdte van het instemmingsrecht / 265
13.2.2.4	De pensioenovereenkomst, winstdelingsregeling of spaarregelingen / 266
13.2.2.5	De arbeids- en rusttijden / 268
13.2.2.6	De vakantieregeling / 273
13.2.2.7	De arbeidsomstandigheden, het verzuim door ziekte en de re-integratie / 274
13.2.2.8	Belonings- en functiewaarderingsystemen / 277
13.2.2.9	Het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid / 281
13.2.2.10	Personeelsopleiding / 282
13.2.2.11	De personeelsbeoordeling / 282
13.2.2.12	Het bedrijfsmaatschappelijk werk / 283
13.2.2.13	Het werkoverleg / 284
13.2.2.14	De klachtenbehandeling / 284
13.2.2.15	De privacybescherming van personeelsgegevens / 285
13.2.2.16	De waarnemings- en controlesystemen met betrekking tot de werknemers / 285
13.2.2.17	Stroomschema personeelsvolgysteem / 288
13.2.2.18	Stroomschema personeelsregistratiesysteem / 289
13.2.3	Procedure instemmingsrecht / 289

- 13.2.3.1 Vorm verzoek om instemming / 289
- 13.2.3.2 De motivering van het besluit waarvoor instemming wordt gevraagd / 290
- 13.2.3.3 De termijn waarbinnen instemming moet worden gegeven / 290
- 13.2.3.4 Vorm van al dan niet geven van instemming / 291
- 13.2.3.5 De kennisgeving van het besluit / 291
- 13.2.4 De vervangende instemming / 291
- 13.2.5 De nietigheid van het besluit / 294
- 13.2.6 Schema procedure instemmingsrecht / 296
- 13.2.7 Het primaat van de collectieve arbeidsovereenkomst / 296
- 13.2.7.1 De inhoudelijke regeling in de collectieve arbeidsovereenkomst / 297
- 13.2.7.2 De gebondenheid van de werkgever aan een collectieve arbeidsovereenkomst / 298
- 13.2.7.3 De formele voorschriften voor het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst / 299
- 13.2.7.4 Het ledencontract / 300
- 13.2.7.5 De verbindend verklaarde cao-bepalingen / 301
- 13.2.7.6 Het terugtrekken van het instemmingsrecht in relatie tot de duur van de (verbindend verklaarde) cao-bepalingen / 302
- 13.2.7.7 De inhoudelijke regeling in de publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregeling / 303
- 13.2.7.8 De primaire arbeidsvoorwaarden / 305
- 13.2.7.9 Werkt de instemming van de ondernemingsraad door in individuele arbeidsovereenkomsten? / 307
- 13.2.8 Geen instemming vereist bij deelname aan een verplicht bedrijfstakpensioenfonds / 308
- 13.3 Het instemmingsrecht van de centrale en de groepsondernemingsraad / 309
- 13.4 Het instemmingsrecht van de personeelsvertegenwoordiging / 310
- 14 De uitbreiding van en de overige bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen / 311**
- 14.1 Inleiding / 311
- 14.2 De uitbreiding van de bevoegdheden van de ondernemingsraad bij collectieve arbeidsovereenkomst / 311
- 14.2.1 De verbindendverklaring van cao-bepalingen / 311
- 14.2.2 De beperkte duur van de uitbreiding van bevoegdheden bij collectieve arbeidsovereenkomst / 312
- 14.2.3 Werkt de uitbreiding van bevoegdheden bij collectieve arbeidsovereenkomst na? / 312
- 14.3 De uitbreiding van de bevoegdheden van de ondernemingsraad bij publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregeling / 313
- 14.4 De ondernemingsovereenkomst / 313
- 14.4.1 De 'ondernemingsovereenkomst' / 314
- 14.4.2 Schriftelijke overeenkomst / 315
- 14.4.3 De meldingsplicht van de ondernemer / 317
- 14.4.4 De duur van de ondernemingsovereenkomst / 317
- 14.4.5 De opzegging van de ondernemingsovereenkomst / 318

14.4.6	De primaire arbeidsvoorwaarden / 319
14.4.7	Werken arbeidsvoorwaardelijke afspraken in ondernemingsovereenkomst door? / 320
14.4.8	Decentralisatie van arbeidsvoorwaarden / 321
14.4.9	Decentralisatie van arbeidsvoorwaarden; wie handhaaft wat? / 323
14.5	Nadere voorschriften uitbreiding van de bevoegdheden met betrekking tot advies- en instemmingsrecht / 324
14.5.1	Het primaat van de collectieve arbeidsovereenkomst / 324
14.5.2	De rechtsgevolgen van de uitbreiding van het advies- en instemmingsrecht bij overeenkomst / 324
14.6	De uitbreiding van de bevoegdheden van de centrale en de groeps-ondernemingsraad / 324
14.7	De uitbreiding van de bevoegdheden van de personeels-vertegenwoordiging / 325
<b>15</b>	<b>De rechtspositie van de leden van de medezeggenschapsorganen / 327</b>
15.1	Inleiding / 327
15.2	De loondoorbetalingsverplichting / 327
15.3	De bescherming tegen benadeling / 328
15.4	De geheimhoudingsverplichting / 331
15.4.1	Inleiding / 331
15.4.1.1	Zaken- en bedrijfsgeheimen / 333
15.4.1.2	Het schenden van de geheimhoudingsverplichting / 333
15.4.1.3	Sancties op schending van de geheimhoudingsverplichting / 334
15.4.2	Nadere regels bij het opleggen van de geheimhoudingsverplichting / 335
15.4.3	Uitzonderingen op geheimhoudingsverplichting / 336
15.4.3.1	Rechterlijke opdracht / 336
15.4.3.2	Rechter / 336
15.4.3.3	Overleg met een derde / 336
15.4.4	Geen verval van de geheimhoudingsverplichting / 337
15.4.5	Het verzoek om opheffing van de geheimhoudingsverplichting / 337
15.4.6	De geheimhoudingsverplichting en de personeels-vertegenwoordiging / 338
15.4.6.1	Algemene geheimhoudingsplicht voor ambtenaren / 338
15.4.6.2	De geheimhoudingsverplichting over bijzonderheden over de huishouding of het bedrijf van de werkgever / 338
15.5	De ontslagbescherming voor werknemers / 339
15.5.1	Inleiding / 339
15.5.2	Het ontslagrecht geschetst / 339
15.5.3	Het opzeg- of beëindigingsverbod / 341
15.5.4	De uitzonderingen op het opzeg-/beëindigingsverbod / 345
15.5.5	De sancties op handelen in strijd met het opzeg-/beëindigingsverbod / 346
15.6	De ontslagbescherming voor ambtenaren / 346
<b>16</b>	<b>Procederen / 347</b>
16.1	Inleiding / 347

- 16.1.1 De centrale en groepsondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging / 348
- 16.1.2 De personeelsvergadering / 348
- 16.2 De ondernemingsraad als procespartij / 348
- 16.2.1 ‘Stimulerende taak’ is geen ‘handhavende taak’ / 350
- 16.3 De proceskosten / 351
- 16.3.1 Vergoeding declaraties ondernemingsraad / 352
- 16.4 De geschillenregeling bij de kantonrechter / 353
- 16.4.1 Inleiding / 353
- 16.4.2 De specifieke geschillenregeling / 355
- 16.4.2.1 ‘Het bij of krachtens deze wet bepaalde’ / 355
- 16.4.2.2 ‘Iedere belanghebbende’ / 356
- 16.4.3 De algemene geschillenregeling / 357
- 16.4.3.1 Het ‘overigens bij of krachtens deze wet bepaalde’ / 357
- 16.4.3.2 De verklaring voor recht: mogelijk of niet? / 358
- 16.4.4 De geschillenregeling in verband met instemmingsrecht / 359
- 16.4.5 Samenloop / 360
- 16.4.5.1 Samenloop met het adviesrecht / 360
- 16.4.5.2 Samenloop met de Arbeidsomstandighedenwet / 360
- 16.4.5.3 De eis tot naleving / 361
- 16.4.6 Uitspraak en sancties van de kantonrechter / 361
- 16.4.6.1 De ondernemer / 362
- 16.4.6.2 De ondernemingsraad / 362
- 16.4.6.3 Dwangsom? / 362
- 16.5 De geschillenregeling voor de personeelsvergadering / 363
- 16.6 De voorlopige voorziening / 363
- 16.7 De geschillenregeling bij de Ondernemingskamer / 364
- 16.7.1 Inleiding / 364
- 16.7.2 De gang naar de Ondernemingskamer / 364
- 16.7.2.1 De beroepstermijn / 366
- 16.7.3 De beroepsmogelijkheden / 368
- 16.7.3.1 Het besluit is niet in overeenstemming met advies van de ondernemingsraad / 368
- 16.7.3.2 De uitvoering van een besluit / 369
- 16.7.3.3 Nieuwe feiten en omstandigheden / 369
- 16.7.4 De beoordeling van het beroep door de Ondernemingskamer / 369
- 16.7.5 Uitspraak en sancties van de Ondernemingskamer / 373
- 16.7.5.1 De bescherming van de rechten van derden / 373
- 16.7.5.2 Het aanhouden van de beslissing over voorzieningen / 374
- 16.7.5.3 Strafbaar feit / 374
- 16.7.5.4 Dwangsom? / 374
- 16.7.5.5 Cassatie / 375
- 16.7.6 De voorlopige voorziening / 375

Bijlagen

- Bijlage 1 **Wet op de ondernemingsraden / 379**
- Bijlage 2 **Verordening op de bedrijfscommissies 2002 / 411**
- Bijlage 3 **Besluit verstrekking financiële informatie aan ondernemingsraden  
1985 / 417**
- Bijlage 4 **Adressen secretariaten bedrijfscommissies / 423**
- Rechtspraakoverzicht / 425**
- Literatuuroverzicht / 433**

# Voorwoord

Dit boek vormt een onderdeel in een reeks die het collectief arbeidsrecht als onderwerp heeft. Het collectief arbeidsrecht wordt omschreven als geheel van rechtsregels dat betrekking heeft op de werkgevers- en werknemersorganisaties, de collectieve onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden, de overheidsinvloed op deze onderhandelingen en het collectieve actierecht. Steeds vaker wordt het medezeggenschapsrecht hieraan toegevoegd. Bij medezeggenschap gaat het om de verschillende manieren waarop werknemers invloed kunnen uitoefenen op (beleids)beslissingen die in de onderneming of instelling waarin zij werkzaam zijn worden genomen. Overigens bestaan er naast medezeggenschap voor en door werknemers ook andere soorten van medezeggenschap. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld de inspraak van pensioengerechtigden bij de pensioenfondsen door middel van een deelnemersraad en de cliëntenraad die bij zorginstellingen verplicht is. Deze vormen van medezeggenschap blijven verder buiten de bespreking van dit boek.

Medezeggenschap kan zich in verschillende vormen voordoen, namelijk in de vorm van medeweten, meepraten en meebeslissen. Het meebeslissen is de meest directe vorm van medezeggenschap. Daarnaast wordt een onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte medezeggenschap. Bij directe medezeggenschap worden de betrokken werknemers geraadpleegd. De meest voorkomende vorm is echter de indirecte medezeggenschap van werknemers. Deze vorm van medezeggenschap is begonnen met de belangenbehartiging door de werknemersorganisaties met als oogmerk om collectieve arbeidsovereenkomsten met een regeling van de arbeidsvoorwaarden tot stand te brengen. In afzonderlijke ondernemingen werden medezeggenschapsorganen als vertegenwoordigers van het personeel ingesteld vaak met het oogmerk om de werknemersorganisaties buiten de deur te houden. Reden waarom die organisaties niet veel ophadden met deze vorm van medezeggenschap. Maar het erkennen van de werknemersorganisatie als onderhandelingspartner over arbeidsvoorwaarden brengt daarin langzaam maar zeker verandering. Uiteindelijk komt er een wettelijke regeling van de ondernemingsraden tot stand, waarbij dit medezeggenschapsorgaan een steeds toenemend aantal bevoegdheden krijgt waaronder een advies- en een instemmingsrecht voor door de ondernemer voorgenomen besluiten op respectievelijk economische en organisatorische aangelegenheden en sociale aangelegenheden. De positie van de werknemersorganisatie waar het gaat om de onderhandelingen over (primaire) arbeidsvoorwaarden blijft onaangetast, zij het dat decentralisatietendenzen sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw een verdere toenadering tot de ondernemingsraad en de mogelijkheid om over (secundaire en tertiaire) arbeidsvoorwaarden mee te praten mogelijk heeft gemaakt.

In dit boek wordt na een inleidend historisch hoofdstuk de Wet op de ondernemingsraden in vijftien hoofdstukken behandeld. Er is gekozen voor een onderwerpswijze benadering, zoals de instelling, de samenstelling en de verkiezing van de medezeggenschapsorganen, maar ook de werkwijze van de medezeggenschapsorganen en de faciliteiten en voorzieningen die zij hebben gekregen om hun taken naar behoren uit te voeren, het overleg dat met de ondernemer wordt gevoerd en natuurlijk de verschillende rechten die de medezeggenschapsorganen hebben, zoals het informatierecht, het advies- en instemmingsrecht. Ook de mogelijkheden om de bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen uit te breiden en de rechtspositie van de leden van de medezeggenschapsorganen komen aan de orde. Als laatste worden de verschillende procesrechtelijke aspecten behandeld. Voor de eerste vijftien hoofdstukken is Harry van Drongelen de penvoerder geweest, terwijl Steven Jellinghaus het laatste, zestiende hoofdstuk voor zijn rekening heeft genomen.

Bij het tot stand brengen van dit boek is veel aandacht geschonken aan de parlementaire stukken, de literatuur en de rechtspraak. Om de toegankelijkheid van het boek te vergroten is gebruikgemaakt van een fijnmazige hoofdstukindeling, zodat een bepaald onderwerp snel terug is te vinden. Ook is ervoor gezorgd dat de leesbaarheid optimaal is. Sprengers heeft naar aanleiding van het feit dat hij 25 jaar werkzaam is als advocaat op het terrein van de medezeggenschap, gezegd dat medezeggenschap 'een wagen [is] met steeds andere vrachten'. Hij doelt daarbij op het gegeven dat de Nederlandse wetgeving een compromis is, het resultaat van onderhandelingen tussen diverse partijen met uiteenlopende belangen. Dit leidt tot regels en wetten en wijzigingen daarin die verschillend worden uitgelegd. Een werkgever kijkt anders naar de mogelijkheden van de Wet op de ondernemingsraden dan de werknemer die in een ondernemingsraad zit. De rechtspraak moet het verschil tussen de bedoeling en de uitwerking aan het licht brengen en gladstrijken. Dat verschil tussen bedoeling en interpretatie van wetteksten is ook het strijdperk van de medezeggenschap.<sup>1</sup> Dit boek is u in dat kader behulpzaam als naslagwerk voor de praktijk.

Rest nog de opmerking dat daar waar wordt verwezen naar een artikel, een artikel van de Wet op de ondernemingsraden wordt bedoeld, tenzij anders is aangegeven.

Tot slot willen de auteurs hun dank uitspreken aan mevrouw Helmi Veenman van de bibliotheek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de documentaire ondersteuning, aan mevrouw Ellis Schoonings voor de secretariële ondersteuning en aan Laurence van Drongelen voor het maken van de verschillende schema's.

Suggesties voor verbetering, aanpassing, aanvulling en dergelijke om de bruikbaarheid van dit boek nog verder te verbeteren, zijn altijd welkom.

#### *Bij de vierde druk*

Na het verschijnen van de derde druk van dit boek is de Wet op de ondernemingsraden gewijzigd. Zo is de wet gewijzigd in verband met het eigenrisicodragen waarvan in de Wfsv sprake is en in verband met de bevoegdheden van de onderne-

1. Zie J. Jansen, *OR Informatie* 2009-11, p. 10-11.

mingsraad inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen. Ook het wetsvoorstel over de bespreking van de beloning van topbestuurders in de overlegvergadering is verwerkt, hoewel de parlementaire behandeling ervan in de Eerste Kamer nog niet is afgerond. Wij gaan ervan uit dat dit wetsvoorstel wel de status van wet zal krijgen en in werking zal treden.

Medezeggenschap is een onderwerp dat leeft als de rechtspraak en literatuur die over dit onderwerp verschijnen in ogenschouw worden genomen. Deze zijn (zo veel mogelijk) verwerkt in deze nieuwe druk.

Zoetermeer/Tilburg, februari 2018

*Harry van Drongelen*  
*Steven Jellinghaus*