

De toekomst van de medezeggenschap Aanbevelingen aan de wetgever

Werkgroep Medezeggenschapsrecht
Vereniging voor Arbeidsrecht

5 maart 2009

DE AANBEVELINGEN

Bij hfst. 2: Het waarom van medezeggenschap in relatie tot vormen van medezeggenschap

Aanbeveling 1:

- De WOR moet voor werknemers binnen alle ondernemingen medezeggenschap dwingend voorschrijven.
- De vormgeving van medezeggenschap moet kunnen worden afgestemd op de ondernemingsomvang. Bij grotere ondernemingen zal doorgaans een vertegenwoordigende vorm van medezeggenschap (OR of PVT) nodig zijn, terwijl bij kleinere ondernemingen – waaronder de 10-min-ondernemingen – met een directe vorm van medezeggenschap (PVG) zal kunnen worden volstaan. Eventueel kan (binnen een bepaalde bandbreedte) worden gedifferentieerd naar hoeveelheid en zwaarte van de aan de werknemersvertegenwoordiging of –vergadering toe te kennen medezeggenschapsbevoegdheden.

Aanbeveling 2:

De WOR dient de mogelijkheid te creëren de ondernemingsraad door middel van getrapte verkiezingen (namelijk via een kiescommissie) samen te stellen.

Aanbeveling 3:

Er moet ruimhartiger gebruik worden gemaakt van de ontheffingsmogelijkheid in artikel 5 WOR. Eventueel kunnen daaraan de navolgende voorwaarden worden gesteld

- (a) de medezeggenschapsstructuur moet zowel efficiënt (“werkbaar”) als effectief zijn, waarbij de medezeggenschap de zeggenschap moet (kunnen) volgen en dus wordt gestructureerd op een niveau waar voldoende beleids- en beslisruimte is en waar ook budgetverantwoordelijkheid bestaat (de betrokken partijen dragen er zorg voor dat het organisatieproces en het medezeggenschapsproces op elkaar aansluiten);*
- (b) de medezeggenschapsvorm dient de kwaliteit van de besluitvorming binnen het bedrijf te bevorderen en*
- (c) de medezeggenschapsvorm moet bijdragen aan de acceptatie van de genomen besluiten.*

Bij hfst 3. Is medezeggenschap bestand tegen internationale aansturing

Aanbeveling 4

Om de WOR meer toegevoegde waarde te geven in een context van internationale zeggenschapsverhoudingen is het aan te bevelen dat het internationale en het nationale begrippenkader beter op elkaar worden afgestemd.

Aanbeveling 5.

De wetgever gebruikt in artikel 2 WEOR de termen “overheersende zeggenschap” (lid 1) en “overheersende invloed” (lid 7 sub b laatste zin). Het is beter eenduidig te kiezen voor het gebruik van een enkele term en wel die van “overheersende invloed”. Het begrip “overheersende invloed” drukt duidelijker uit dat het vooral ziet op de feitelijke machtsverhoudingen en op het aanmerken van die onderneming als moederonderneming die feitelijk het beleid bepaalt in de groep. De wet over de rol van de werknemers bij Europese rechtspersonen hanteert eveneens het begrip “overheersende invloed” met een verwijzing naar de WEOR. Nu ook zeggenschapsverhoudingen voorkomen in concerns in Nederland is het zinvol dat de wetgever een definitie terzake opneemt in de WOR.

Aanbeveling 6.

Artikel 31, lid 2 sub d t/m f WOR gebiedt de bestuurder informatie te geven over de zeggenschapsverhoudingen in de groep waarvan de onderneming deel uitmaakt. Het is aan te bevelen hieraan de internationale groep toe te voegen, zodat duidelijk wordt dat de informatieverstrekking over de groep niet beperkt is tot de groepsactiviteiten in Nederland.. Voorts is het aan te bevelen dat de bestuurder de ondernemingsraad inzicht geeft in het nationale mandaat dat hij binnen het internationale concern heeft voor het beleid in de Nederlandse vestigingen.

Aanbeveling 7.

Het is gewenst dat de wetgever de jurisprudentie over toerekening en medeondernemerschap in de WOR codificeert, zodat de buitenlandse ondernemer kan zien op welke wijze zijn zeggenschap over een Nederlandse onderneming doorwerkt in het besluitvormingsproces in Nederland en de Nederlandse ondernemingsraad meer inzicht krijgt in het effect van de zeggenschap over de grenzen.

Aanbeveling 8.

In het kader van de evaluatie van de SE-richtlijn in 2009 is het gewenst dat de Nederlandse wetgever bij de Europese regelgever aandringt op het opnemen van een bepaling in de EOR-richtlijn over de positie van de EOR in relatie tot de SE-ondernemingsraad indien niet alle vennootschappen van het concern in Europa deel uitmaken van de SE. Hoewel de EOR-richtlijn niet van toepassing is op de vennootschappen die onder de SE-richtlijn vallen, bevelen wij de Nederlandse wetgever aan de Europese regelgever te verzoeken om de mogelijkheid op te nemen dat de SE-ondernemingsraad in de EOR wordt vertegenwoordigd, indien SE-ondernemingsraad en de EOR dit vrijwillig overeenkomen.

Aanbeveling 9.

De oprichting van een SE kan er toe leiden dat de lokale zeggenschap wordt verplaatst naar het SE-niveau en daarmee buiten het bereik van de lokale medezeggenschap komt te liggen. Partijen kunnen ervoor kiezen om de daardoor veroorzaakte uitholling van het lokale medezeggenschapsrecht te beperken door procedureafspraken te maken over de timing van informatieverstrekking in combinatie met afspraken over de toerekening van voorgenomen besluiten van SE-zeggenschap aan lokale zeggenschap. In dat kader bevelen wij aan om artikel 24 WOR aan te passen in die zin dat op het moment dat het Europese SE-bestuur de SE-ondernemingsraad heeft geïnformeerd over een transnationale kwestie met bijzondere gevolgen voor de werknemers, de Nederlandse bestuurder gelijktijdig de Nederlandse ondernemingsraad in het kader van artikel 24, lid 1 WOR dient te informeren, zodat artikel 24 WOR kan worden nagekomen.

Aanbeveling 10. Krachtens de nieuwe EOR-richtlijn dient de wetgever in de WEOR een subsidiaire voorwaarde op te nemen over de verplichting van hoofdbesturen tot informatieverstrekking en raadpleging van werknemers op Europees en op nationaal niveau over voorgenomen transnationale beslissingen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsorganisatie of voor de arbeidsovereenkomsten van werknemers, indien de EOR overeenkomst daarover geen procedureafspraken bevat. Wij bevelen aan daarin op te nemen dat de Nederlandse bestuurder de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk, nadat de EOR is geïnformeerd, in de overlegvergadering informeert over de transnationale aangelegenheid met belangrijke gevolgen voor werknemers in Nederland, zodat artikel 24, lid 1 WOR kan worden nagekomen.

Aanbeveling 11.

In het geval van overgang van onderneming, waaronder fusie, waarbij zowel bij de vervreemder als bij de verkrijger een medezeggenschapsorgaan bestaat, is niet wettelijk

geregeld of de ondernemingsraad van de vervreemder na de overgang al dan niet blijft bestaan. In de praktijk worden de medezeggenschapsorganen van vervreemder en verkrijger veelal op instigatie van de verkrijger geïntegreerd of worden er op korte termijn nieuwe (geïntegreerde) verkiezingen gehouden. Voor het geval de verkrijger er binnen een redelijke termijn niet in slaagt om met de ondernemingsraden tot een passende oplossing te komen, pleiten wij voor een vangnetbepaling in de WOR.

Bij hfst 4. Positie van werknemers versus andere stakeholders

Aanbeveling 12

Bij het toekennen van een spreekrecht van ondernemingsraden tijdens de AvA, zoals aan de orde in w.o 31083, kan de invloed van de ondernemingsraad op de besluitvorming meer inhoud krijgen indien daarbij ook wordt voorzien in een verplichting voor het orgaan dat bevoegd is het voorstel aan de AvA voor te leggen, om dit voorstel op een dusdanig moment aan de ondernemingsraad voor te leggen dat het oordeel van de ondernemingsraad van wezenlijke invloed kan zijn op het aan de AvA voor te leggen voorstel. Daarbij moet desgewenst de mogelijkheid tot overleg worden geboden en zou het orgaan, indien en voorzover het voorstel aan de AvA afwijkt van het standpunt van de ondernemingsraad, aan de AvA moeten medelen waarom daarvan is afgeweken.

Aanbeveling 13

Er dient een herbezinning plaats te vinden op de rol en positie van de OR als stakeholder ten opzichte van de structuurvennootschap en haar vennootschappelijke organen. Zeker nu het wetsvoorstel TK 2008-2009, 31 763 (ook) structuurvennootschappen de mogelijkheid biedt voor een monistische bestuursstructuur te kiezen. De, ook door de SER, gewenste evaluatie van de structuurregeling op korte termijn zou daar een goed kader voor kunnen bieden.

Aanbeveling 14

De keuze voor een monistische bestuursstructuur op zichzelf is geen reden om de invloed van de ondernemingsraad op de samenstelling van de toezichthoudende leden te verminderen of te laten vervallen.

Aanbeveling 15

Het adviesrecht op grond van artikel 30 WOR is beperkt tot de bestuurder die, alleen of samen met anderen, rechtstreeks de hoogste zeggenschap heeft bij de leiding van de arbeid in de onderneming. Deze bestuurder hoeft niet lid te zijn van de Raad van Bestuur van de vennootschap of niet alle leden van den Raad van Bestuur zijn als bestuurder in de zin van de WOR aan te merken.. Het verdient daarom aanbeveling om zowel in het kader van de behandeling van het wetsvoorstel TK 2007-2008, 31 083 (spreekrecht ondernemingsraden NV's) als van het wetsvoorstel TK 2008-2009, 31 763 (monistische bestuursstructuur) mede aandacht te besteden aan de positie van de OR bij benoeming en ontslag en de bezoldiging van leden van de Raad van Bestuur.

Bij hfst. 5: Ondernemingsraad en arbeidsvoorwaarden

Aanbeveling 16

De werkgroep beveelt aan om artikel 7:613 BW aan te vullen en hierin op te nemen dat het zwaarwichtige belang tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden vermoed wordt aanwezig te zijn, indien de ondernemingsraad met de wijziging akkoord is.

Aanbeveling 17

De werkgroep sluit de ogen verder niet voor de veranderende maatschappelijke verhoudingen die het in de toekomst wellicht rechtvaardigen dat een rol voor de ondernemingsraad op het terrein van de primaire arbeidsvoorwaarden aan de orde zal moeten zijn. De werkgroep zou met het oog op een dergelijke wijziging van Wetgeving de wetgever adviseren om in dit kader nader onderzoek te doen, waarbij in ieder geval de navolgende hoofdlijnen als aanknopingspunten zouden kunnen dienen:

- A. Collectieve arbeidsvoorwaarden kunnen tot stand komen door middel van afspraken met de ondernemingsraad, voor zover deze niet zijn geregeld in een (AVV) CAO;
- B. Doorwerking van tussen een ondernemingsraad en werkgever gemaakte afspraken op het terrein van de arbeidsvoorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomst kan slechts aan de orde zijn indien de gemaakte afspraken tot stand zijn gekomen met inachtneming van een aantal waarborgen, waaronder tenminste:
 - Uitdrukkelijk draagvlak bij de achterban, al dan niet geïndividualiseerd;
 - Voldoende faciliteiten voor de ondernemingsraad om een volwaardige onderhandelingspartner te kunnen zijn;
 - Waarborg van de rechtspositie van de onderhandelaars.
- C. De juridische inbedding zou kunnen plaatsvinden door opname van extra bepaling in de WOR, bijvoorbeeld een artikel 32a, waarin tot uitdrukking zou kunnen worden gebracht:
 - dat de ondernemingsraad en de ondernemer een overeenkomst kunnen sluiten waarin voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden worden geregeld, onder verwijzing naar artikel 27 lid 3 WOR (de bevoegdheid komt te vervallen ten aanzien van die aangelegenheden die inhoudelijk zijn geregeld in een CAO, respectievelijk publiekrechtelijke regeling);
 - onder welke voorwaarden werknemers gebonden worden aan deze overeenkomst (zie hiervoor onder B);
- dat de werkgever de overeenkomst dient na te leven ten opzichte van die werknemers die niet gebonden zijn aan de overeenkomst.

Bij hoofdstuk 6: positieondernemingsraad(leden) in de onderneming

Aanbeveling 18

De invoering van een wettelijke plicht van de ondernemer om in de jaarstukken of het jaarverslag te vermelden of een ondernemingsraad is opgericht, en indien die er bij een OR-plichtige onderneming niet is, om verantwoording af te leggen over het uitblijven van die oprichting (Pas toe of leg uit).

Aanbeveling 19

De uitwerking van de wettelijke plicht van de ondernemer om tenminste eenmaal per zittingsperiode met de ondernemingsraad duidelijke afspraken te maken met betrekking tot de (rechts) positie van de individuele OR-leden, door aan te geven dat die verplichtingen in een sociaal statuut uitgewerkt moeten worden. De SER zou een model sociaal statuut hiervoor kunnen ontwikkelen

Bij hoofdstuk 7: relatie ondernemingsraad en achterban

Aanbeveling 20

Ga niet over tot invoering van landelijke verplichte OR-verkiezingen

Aanbeveling 21

Wel valt het meer stimuleren van bedrijfstaks/sector gewijze bundeling OR-verkiezingen aan te bevelen.

Aanbeveling 22

Als de wetgever toch kiest voor landelijke OR-verkiezingen lijkt dat alleen zinvol als er voor wordt gekozen om deze te houden voor alle ondernemingsraden eens in de 2 of 3 jaar.

Aanbeveling 23

Breng het aantal handtekeningen dat vereist is om kandidaat te kunnen staan op een vrije lijst terug van max. 30 naar 10

Aanbeveling 24

Bied meer ruimte binnen de WOR voor andere mogelijkheden om de samenstelling aan de ondernemingsraad te regelen

Aanbeveling 25

Versterk in de wet de aandacht voor de relatie tussen OR en achterban door de OR op te dragen om in het reglement op te nemen:

- de gevallen waarin en de wijze waarop de in de onderneming werkzame personen onderwerpen op de agenda van de OR-vergadering kunnen plaatsen
- de onderwerpen waarover en de wijze waarop de in de onderneming werkzaam personen worden geraadpleegd.

Aanbeveling 26

Neem in het SER-voorbeeldreglement verschillende modellen op over de wijze waarop de relatie tussen de ondernemingsraad en de achterban kan worden vormgegeven

Bij hoofdstuk 8: geschillenregeling

Aanbeveling 27

Verplichte voorprocedure bij bedrijfscommissie.

Aanbeveling: Bemiddeling heeft de grootste kans op succes indien partijen er voor open staan. Schaf om die reden het verplichte karakter van de bemiddeling en advies door de bevoegde bedrijfscommissie geheel of gedeeltelijk af en bevorder het gebruik op vrijwillige basis van bemiddeling en advies door de bevoegde bedrijfscommissie.

Aanbeveling 28

Aantal bedrijfscommissies in voorprocedure.

Aanbeveling: Vervang de huidige 24 bedrijfscommissies door één centrale landelijke bedrijfscommissie of door enkele bedrijfscommissies, ter bundeling van know how, expertise en ervaring met bemiddeling in WOR-geschillen. *Tref daarbij een voorziening om sectorspecifieke kennis in de bedrijfscommissie te kunnen waarborgen in die gevallen dat dat relevant is.*

Aanbeveling 29

Verzoekschriftprocedure bij geselecteerd kantongerecht.

Aanbeveling: Wijs per hofressort één kantongerecht aan voor WOR-geschillen ter bundeling van know how, expertise en ervaring met WOR-geschillen.

Bij hoofdstuk 9: enquêterecht

Aanbeveling 30

Aan de OR zou een – eventueel geclausuleerd – wettelijke bevoegdheid dienen te worden toegekend de Ondernemingskamer om een enquête te kunnen verzoeken