

De wet op de ondernemingsraden in de horeca en de contractcatering



bedrijfschap Horeca en Catering

De wet op de ondernemingsraden in de horeca en de contractcatering



Colofon

Dit is een uitgave van het bedrijfschap Horeca en Catering

© bedrijfschap Horeca en Catering

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan, mits met bronvermelding.

Het bedrijfschap Horeca en Catering stelt zich niet aansprakelijk voor de juistheid van de aangeboden informatie.

In geen geval is het bedrijfschap Horeca en Catering aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade als gevolg van of in verband met de aangeboden informatie uit deze publicatie.

ISBN 90-5531-056-5

Zoetermeer, mei 2003

Artikelnummer 30xxx

Prijs: € 32,- / Ingeschreven bij het Bedrijfschap: € 24,-

Inhoud

Inleiding	5
1 Keuze overlegorgaan	6
Wanneer een ondernemingsraad?	6
Wanneer een personeelsvertegenwoordiging (PVT)?	7
Wanneer een personeelsvergadering?	7
2 De ondernemingsraad en de praktijk	9
Instellen van een ondernemingsraad	9
Verkiezing ondernemingsraad	9
Vergadering ondernemingsraad	11
Overlegvergadering	11
Deskundigheid	12
Tijd	13
Aanbevelingen	14
3 De ondernemingsraad en de wet	15
Rechten van de ondernemingsraad	15
Bevorderingsplicht ondernemingsraad	17
Andere soorten ondernemingsraden	17
Onderdeelcommissies	18
De bedrijfscommissie	18
Juridische procedures	19
Ontheffing	19
Ondernemingsovereenkomst	20
4 De personeelsvertegenwoordiging en de praktijk	21
Het instellen van een personeelsvertegenwoordiging	21
Verkiezing personeelsvertegenwoordiging	21
Vergadering personeelsvertegenwoordiging	21
Overleg met ondernemer/bestuurder	22
Deskundigheid	22
Tijd	23
Aanbevelingen	23
5 De personeelsvertegenwoordiging en de wet	24
Rechten van de personeelsvertegenwoordiging	24
Ondernemingsovereenkomst	25
Aanbevelingen	25
6 De personeelsvergadering in de praktijk	27
Het houden van de personeelsvergadering	27
Aanbevelingen	27

7 De personeelsvergadering en de wet 29

Rechten van de personeelsvergadering	29
Aanbevelingen	30

Bijlagen 31

1. Artikelen voorbeeldreglement	31
2. Wet op de Ondernemingsraden	36
3. Adressen, telefoon- en faxnummers	59

Inleiding

De huidige wet op de ondernemingsraden is in werking getreden op 1 april 1971. De wet is sindsdien diverse malen gewijzigd. De laatste belangrijkste wijziging dateert van 1 maart 1998 waarbij de instellingsgrens van een ondernemingsraad is gesteld op 50 werkzame personen en de overlegorganen personeelsvertegenwoordiging en personeelsvergadering in het leven zijn geroepen.

De OR biedt medewerkers de kans om hun medezeggenschap in het bedrijfsbeleid uit te oefenen. De PVT is voor het personeel van kleinere ondernemingen een middel om het beleid van de ondernemer te beïnvloeden. Heeft een onderneming geen OR en geen PVT, dan praat het personeel tijdens de personeelsvergadering mee over de algemene gang van zaken.

Het bestuur van het Bedrijfschap Horeca en Catering is door de Sociaal Economische Raad (SER) aangewezen als bedrijfscommissie voor de horeca en catering. Dit betekent dat het bestuur van het Bedrijfschap moet toezien op de uitvoering van de WOR. Dit bestuur heeft echter het grootste deel van zijn bevoegdheden overgedragen aan de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering. Deze adviseert en controleert OR-plichtige horecabedrijven. De commissie bestaat uit een gelijk aantal ondernemers- en werknemersleden en heeft als voorzitter de voorzitter van het Bedrijfschap.

Het instellen van een OR of PVT en vervolgens uitvoering geven aan hun doelstellingen vereist de nodige kennis. Deze brochure is daarbij een handig hulpmiddel voor de beginnende en de bestaande OR of PVT. Ook de personeelsvergadering komt ter sprake in deze brochure.

Als losse bijlagen bij deze brochure treft u aan de tekst van de Wet op de ondernemingsraden en een voorbeeldreglement voor een ondernemingsraad. Een voorbeeldreglement voor een personeelsvertegenwoordiging en een personeelsvergadering kunt u aanvragen bij het Bedrijfschap Horeca en Catering.

1 Keuze overlegorgaan

Wanneer dient er in een onderneming een ondernemingsraad te worden ingesteld, wanneer moet of kan er een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld en wanneer moet een ondernemer een personeelsvergadering houden? Het antwoord op deze vragen leest u in dit hoofdstuk.

Wanneer een ondernemingsraad?

Art. 2 WOR Een ondernemer moet volgens de WOR een OR instellen wanneer het personeelsbestand van de onderneming in de regel uit minimaal 50 werkzame personen bestaat.

Onder "werkzame personen" valt iedereen met een arbeidscontract. Bestuurders tellen niet mee.

Medewerkers die uitgeleend zijn aan een andere onderneming blijven meetellen in de eigen onderneming. Ingeleende krachten (uitzendkrachten) tellen mee in de onderneming indien zij daar ten minste 24 maanden aaneengesloten hebben gewerkt op grond van een uitzendovereenkomst met een uitzendorganisatie.

Onder "in de regel" wordt verstaan gedurende het grootste deel van het jaar; het betreft dus het "normale" personeelsbestand.

Voorbeeld 1 Een onderneming heeft 30 fulltime krachten in dienst en 10 oproepkrachten gedurende de weekeinden. Tijdens evenementen (zoals braderieën, festivals e.d.) worden nog eens 15 oproep- of hulpkrachten ingezet. Het normale personeelsbestand bestaat uit 30 plus 10, dus 40 personen. Deze onderneming is dus niet OR-plichtig.

Voorbeeld 2 Een seizoenbedrijf dat maar gedurende zes maanden van het jaar geopend is, heeft 30 fulltime krachten in dienst en 25 parttime krachten. Het normale personeelsbestand van dit bedrijf bestaat uit 30 plus 25, dus 55 personen en is daarom OR-plichtig.

Art. 1 WOR Onder "bestuurder" wordt verstaan degene die de onderneming bestuurt oftewel de persoon die de dagelijks leiding uitoefent. Die kan samenvallen met de ondernemer. Als bijvoorbeeld in een eenmanszaak de eigenaar zelf leiding geeft, vallen bestuurder en ondernemer samen. Stelt de ondernemer een bedrijfsleider aan voor de dagelijkse leiding dan vallen bestuurder en ondernemer niet meer samen.

De bestuurder is het aanspreekpunt voor de OR. In de WOR en in deze brochure wordt meestal over de ondernemer gesproken. In de praktijk voert de bestuurder de genoemde taken uit als de ondernemer en de bestuurder niet samenvallen.

Indien een onderneming in de regel minder dan 50 medewerkers heeft, kan de ondernemer niet verplicht worden om een OR in te stellen. Hij kan hier echter wel vrijwillig toe besluiten.

Taken

Art. 2 WOR In de WOR is de taak van de OR als volgt geformuleerd: "De ondernemer (...) 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 (...)".

Een OR bestaat uit gekozen medewerkers die namens het personeel overleggen met de bestuurder over het totale bedrijfsbeleid, waaronder de personeelsbelangen.

Een OR heeft diverse rechten waarmee hij het bedrijfsbeleid kan beïnvloeden en controleren zoals instemmings-, advies- en informatierecht. Daarnaast heeft de OR een zorgplicht voor bijvoorbeeld het arbeidsomstandigheden (ARBO)-beleid en het milieubeleid van de ondernemer. Verder moet de OR de naleving van de CAO controleren en waken voor discriminatie. Een OR kan niet onderhandelen over lonen en arbeidsduur. Indien dit is geregeld in de CAO, is het een zaak van de vakbonden.

Voordelen

Welke voordelen biedt een OR aan ondernemer en medewerker? Door de OR hebben medewerkers een stem in het bedrijfsbeleid en worden hun belangen beschermd. Vooral belangrijke zaken, zoals investeringen, reorganisaties en milieu, zijn onderwerp van gesprek. Een goed functionerende OR draagt bij aan een goed bedrijfsklimaat. De ondernemer ervaart wat er leeft in de onderneming en kan zo een beter draagvlak creëren voor zijn besluiten.

De OR is een uitstekend middel om informatie en meningen uit te wisselen.



Wanneer een personeelsvertegenwoordiging (PVT)?

Art. 35c WOR

Een ondernemer kan volgens de WOR een PVT instellen als de onderneming in de regel minimaal 10 en maximaal 49 medewerkers heeft. De ondernemer kan hiertoe vrijwillig besluiten. Hij is echter verplicht een PVT in te stellen als de meerderheid van de medewerkers daarom vraagt of als dit de CAO dit voorschrijft. In een onderneming met in de regel minder dan 10 werkzame personen kan de ondernemer wel kiezen voor de instelling van een PVT, maar kan hij in deze situatie hiertoe nooit door zijn medewerkers worden gedwongen. De PVT is een uitstekend middel om informatie en meningen uit te wisselen.

Taken

De PVT bestaat uit door medewerkers gekozen vertegenwoordigers die overleggen met de bestuurder. De PVT heeft diverse wettelijke rechten, zoals het instemmingsrecht en adviesrecht, waarmee zij het beleid van de bestuurder kan beïnvloeden. Bijvoorbeeld op het gebied van werktijden, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Op grond van de CAO of een ondernemingsovereenkomst (zie hoofdstuk 5) kunnen de bevoegdheden van de PVT worden uitgebreid.

Wanneer een personeelsvergadering?

Art. 35b WOR

In een onderneming met 10 tot 50 medewerkers, waar geen OR of PVT is, moet de ondernemer ten minste twee keer per jaar met alle medewerkers bij elkaar komen voor een personeelsvergadering. Daarnaast moet de ondernemer met alle medewerkers overleggen indien minstens een vierde van hen daar gemotiveerd om vraagt. Tijdens een personeelsvergadering wisselen ondernemer en medewerkers informatie uit en plegen overleg. De ondernemer moet de personeelsvergadering advies vragen over de wijziging van de arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van ten minste een vierde van de medewerkers.

In een onderneming met minder dan 10 medewerkers is de ondernemer geheel vrij in het omgaan met medezeggenschap. Hij kan kiezen voor het instellen van een OR, een PVT, het houden van personeelsvergaderingen of voor geen van deze mogelijkheden. Echter ook in een kleine onderneming is zowel voor de ondernemer als voor de medewerkers medezeggenschap van belang. De voordelen genoemd bij de diverse medezeggenschapsorganen gelden vaak ook in kleinere ondernemingen.

Taken

De personeelsvergadering heeft met name als taak het overleg plegen en informatie uitwisselen over de algemene gang van zaken in de onderneming. Door het houden van personeelsvergaderingen ontstaat een groter vertrouwen tussen leiding en medewerkers. De ondernemer raakt beter op de hoogte van wat er leeft in de onderneming en de medewerkers worden beter geïnformeerd over algemene beleidszaken. De wettelijke bevoegdheden van de personeelsvergadering betreffen met name het recht op informatie en het adviesrecht. Tussen een ondernemer en zijn medewerkers kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de organisatie van de personeelsvergadering.

2 De ondernemingsraad en de praktijk

Dit hoofdstuk geeft informatie over het opzetten van een OR. Ter sprake komen onder meer het reglement, de verkiezingen, de OR- en overlegvergadering, het jaarverslag, deskundigheid en het nuttig gebruik van tijd. De belangrijkste zaken zijn aan het eind van het hoofdstuk nog eens op een rij gezet.

Instellen van een ondernemingsraad

Bij het instellen van een OR begint een ondernemer met het opstellen van een voorlopig OR-reglement. Ook draagt de ondernemer zorg voor het uitschrijven van de OR-verkiezingen. Na de verkiezingen stelt de OR het reglement definitief vast. Het OR-reglement is geen overeenkomst met de ondernemer. Het is in beginsel alleen bindend voor de OR. Er horen dus geen afspraken in te staan die zijn gemaakt met de ondernemer over bijvoorbeeld scholing of bepalingen over de gang van zaken tijdens de overlegvergadering (tussen de OR en de ondernemer). Het is verder niet mogelijk om door opname in het OR-reglement de bevoegdheden of rechten uit te breiden die de OR heeft op grond van de WOR.

Art. 8 WOR

Reglement ondernemingsraad

Het OR-reglement behandelt belangrijke zaken zoals de kandidaatstelling, samenstelling, verkiezing en werkwijze van de OR. Het is voor de ondernemer verstandig om de medewerkers bij de voorbereiding van het reglement te betrekken. Dat kan hij doen door een voorbereidingscommissie van medewerkers samen te stellen. De ondernemer moet daarna de vakbonden waarvan het personeel lid is, horen over het voorlopige reglement. Deze verplichting geldt niet indien geen enkele medewerker lid is van een vakbond. De ondernemer stuurt vervolgens het reglement ter registratie naar de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering bij het bedrijf Horeca en Catering. Na de verkiezingen is de OR zelf bevoegd om wijzigingen in zijn reglement aan te brengen. Voorwaarde is hierbij wel dat hij de ondernemer vooraf om zijn mening vraagt over de wijzigingen. De OR is niet verplicht om een eventueel advies van de ondernemer op te volgen. De OR verstrekt een exemplaar van het gewijzigde reglement aan de ondernemer en aan de bedrijfscommissie.

De OR is ook verantwoordelijk voor het uitschrijven van de volgende verkiezingen. Is het voorlopig OR-reglement opgesteld dan schrijft de ondernemer OR-verkiezingen uit. Daarna stelt hij met de voorbereidingscommissie de uitslag vast en maakt deze bekend aan de medewerkers van de onderneming. De ondernemer installeert vervolgens de gekozen leden. In de volgende paragraaf volgt meer over de OR-verkiezing. In bijlage 1 wordt een voorbeeldreglement voor een OR gegeven.

Verkiezing ondernemingsraad

Art. 6 WOR

Art. 2 Voorbeeldreglement

Art. 9 WOR

Het aantal medewerkers bepaalt de grootte van een OR. Dit varieert tussen 5 en maximaal 25 leden. In een onderneming met in de regel minder dan 50 medewerkers telt de vrijwillig door de ondernemer ingestelde OR drie leden.

De OR kan van de voorgeschreven aantallen afwijken mits hij hiervoor toestemming heeft van de ondernemer.

De ondernemer en/of de voorbereidingscommissie organiseert en controleert de eerste OR-verkiezing. Voor de volgende verkiezingen is dat een zaak van de OR.

Art. 9 WOR

Art. 7, 8 Reglement

Kandidaatstelling

De niet-georganiseerde medewerkers en de vakorganisaties kunnen kandidaten voor de OR aandragen. Van belang bij het samenstellen van de kandidatenlijst is dat de lijst voor niet-georganiseerde medewerkers (zij die geen vakbondslid zijn) de handtekeningen dient te bevatten van één derde van het aantal ongeorganiseerde medewerkers. Het maximum aantal handtekeningen is daarbij 30. Als een vakbond geen lijst indient dan worden hun leden in de onderneming gerekend tot de niet-georganiseerde medewerkers.

Art. 10 WOR
Art. 11, 13 Reglement

Personen- en lijstenstelsel

De OR moet bepalen volgens welk kiesstelsel de verkiezingen plaatsvinden. Twee kiesstelsels komen het meest in aanmerking; het personenstelsel en het lijstenstelsel. Het personenstelsel is alleen aan te bevelen in ondernemingen waar de kiezers en de kandidaten elkaar persoonlijk kennen. De kiezers stemmen direct op personen die op diverse lijsten staan en brengen zoveel stemmen uit als er zetels zijn in de OR. De kandidaten met de meeste stemmen krijgen een zetel in de OR. Bij het lijstenstelsel brengt iedere kiezer één stem uit. Hij stemt dus slechts op één lijst. Hierbij hoeft hij niet op de bovenste kandidaat te stemmen. Het uitbrengen van een voorkeurstem op een lager geplaatste kandidaat is mogelijk. De kiesdeler wordt vastgesteld door het aantal geldige stemmen te delen door het aantal zetels in de OR. Met behulp van de kiesdeler wordt bepaald hoeveel zetels een lijst heeft behaald. De zetels worden toegekend volgens de volgorde op de lijsten. Voorkeurstemmen op een kandidaat hebben uiteraard invloed.

Art. 9 WOR
Art. 11, 13 Reglement

Kiesgroepen

De OR kan voor zijn verkiezingen het kiesgroepenstelsel toepassen. Daarbij is in de OR een aantal plaatsen gereserveerd voor medewerkers van bepaalde categorieën of afdelingen van de onderneming. Dit heeft als voordeel dat iedere groep van medewerkers of onderdeel of vestiging is vertegenwoordigd in de OR. Bij het systeem van kiesgroepen kan een medewerker zich alleen verkiesbaar stellen voor een zetel van de eigen kiesgroep. Ook kan een medewerker uitsluitend stemmen op een kandidaat uit dezelfde kiesgroep. Er kunnen kiesgroepen worden samengesteld voor bijvoorbeeld het keuken-, bedienend en administratief personeel. Het kiesgroepensysteem wordt gecombineerd met het personenstelsel of het lijstenstelsel.

Door het kiesgroepenstelsel kan iedere groep van medewerkers vertegenwoordigd zijn.



Art. 6 WOR
Art. 5 Reglement

Kiesgerechtigd en verkiesbaar

Kiesgerechtigd zijn medewerkers met een verstreken diensttijd van ten minste zes maanden. Verkiesbaar zijn medewerkers die ten minste al reeds 12 maanden in de onderneming werkzaam zijn. Van deze bepalingen mag de OR afwijken. Voorwaarde is dat de OR kan aantonen dat door bijzondere omstandigheden nieuwe medewerkers korter dan wel langer de tijd nodig hebben om op de hoogte te kunnen raken van het reilen en zeilen van de onderneming en de daaraan verbonden belangen van het personeel.

Art. 9 WOR
Art. 10 Reglement

Stemming

De kiesgerechtigde medewerkers stemmen schriftelijk. De stemming is geheim. Wanneer er een grote verscheidenheid is in werktijden kunnen de verkiezingen het best over meerdere dagen worden gespreid. Stembureau's en stembussen dienen op vaak bezochte locaties te worden geplaatst. Daarbij kan gedacht worden aan de ingang of de kantine. Verder moet gelet worden op de openingstijden van het stembureau: vóór werktijd, tijdens de lunchpauze of ná werktijd.

Art. 12 WOR
Art. 3 Reglement

Zittingsduur

Het OR-reglement bepaalt de zittingsduur van de OR-leden. Deze is volgens de wet drie jaar. De OR kan in zijn reglement daarvan afwijken en de zittingsduur stellen op twee of vier jaar.

Vergadering ondernemingsraad

Art. 14 WOR Een OR-reglement gaat onder meer in op de werkwijze van de OR. Hieronder vallen bijvoorbeeld bepalingen over de taken van de voorzitter en de secretaris, de agenda, het uitwerken van notulen en de werking van het stemrecht.

Art. 2, 18 Reglement **Voorzitter en secretaris**
De OR-leden kiezen een voorzitter en een secretaris.
In plaats van een uit de OR-leden gekozen secretaris kan een OR de beschikking hebben over een ambtelijk secretaris. Dit komt met name voor in grotere ondernemingen. De ambtelijk secretaris is een functionaris die geen zitting heeft in de OR en niet is gekozen door de medewerkers. De werkzaamheden van deze benoemde functionaris bestaan uit het ondersteunen van de ondernemingsraad.

Art. 19 Reglement **Agenda**
De agenda is de leidraad voor de OR-vergadering. Vaak heeft een OR een speciale agendacommissie ingesteld. Daarin hebben dan in ieder geval de voorzitter en de secretaris zitting. De commissie stelt de agenda op voor de OR-vergadering. De OR-leden dragen daarvoor hun agendapunten aan bij de commissie. In zijn reglement moet de OR regels opnemen over het opmaken en bekendmaken van de agenda.

Art. 21 Reglement **Notulen**
De notulen zijn het schriftelijk, meestal niet letterlijk, verslag van de voorgaande OR-vergadering. De notulen bevatten een lijst van genomen besluiten en argumenten. Ook is in de notulen een actielijst opgenomen. De OR-notulen zijn openbaar. Het reglement dient voorschriften te bevatten over het opstellen en bekendmaken van de notulen.

Art. 22 Reglement **Jaarverslag ondernemingsraad**
De OR moet ten minste één maal per jaar een jaarverslag opstellen van zijn werkzaamheden. Een exemplaar van dit jaarverslag moet hij zenden aan de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering van het Bedrijfschap. Het secretariaat van die bedrijfscommissie herinnert jaarlijks alle ondernemingsraden aan hun plicht om een exemplaar van het jaarverslag toe te zenden. Door inzending van het jaarverslag dingt een OR bovendien tevens mee naar de jaarlijks uit te reiken Nijstenprijs voor de best functionerende ondernemingsraad. Verder dient de OR een exemplaar van het jaarverslag toe te zenden aan het districtshoofd van de Arbeidsinspectie. Bij het bedrijfschap Horeca en Catering kunt u een brochure aanvragen over het maken van een jaarverslag.

Art. 15 WOR **Achterban**
De ondernemer moet de ondernemingsraad en zijn commissies in staat stellen om de medewerkers van de onderneming (oftewel de achterban) te raadplegen. Ook moet hij de medewerkers de gelegenheid geven om hieraan mee te werken. Een betrokken achterban is voor de OR namelijk een belangrijke stimulans, een bron van informatie en vormt het draagvlak voor zijn besluiten.
Het verhogen van deze betrokkenheid kan de OR bijvoorbeeld realiseren door regelmatig schriftelijke en mondelinge informatie te verstrekken over acties en besluiten van de OR. Denk daarbij aan bijeenkomsten over actuele onderwerpen, het rondsturen van agenda en notulen, een eigen OR-folder of een pagina in het personeelsblad. Ook deelname aan OR-commissies verhoogt de betrokkenheid van medewerkers. Potentiële commissieleden zijn medewerkers die goede contacten hebben in het bedrijf. Verder is het een voordeel wanneer zij goed kunnen verwoorden wat onder de collega's leeft. In sommige horeca-bedrijven houdt de OR één maal per maand spreekuur of is een PR-commissie voor de OR ingesteld.

Overlegvergadering

Art. 23 WOR Volgens de WOR maakt de bestuurder geen deel uit van de OR. Daarmee benadrukt de wetgever dat de OR-vergadering een overleg is van gekozen medewerkers. Echter, regelmatig contact tussen de bestuurder (als vertegenwoordiger van de ondernemer) en de OR blijft noodzakelijk. Daarom is de verplichte overlegvergadering ingevoerd. De deelnemers bespreken daarin belangrijke besluiten en wisselen informatie uit.

Art. 24 WOR

Frequentie

De OR en de bestuurder dienen voor overleg bijeen te komen binnen twee weken nadat de bestuurder of de OR daarom verzoekt. Minimaal twee maal per jaar wordt tijdens de overlegvergadering de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De bestuurder moet bij deze gelegenheden de OR tevens informeren over besluiten die hij in voorbereiding heeft en ten aanzien waarvan de OR advies- dan wel instemmingsrecht heeft. De bestuurder en de OR moeten afspraken maken over het tijdstip en de manier waarop de OR in de besluitvorming zal worden betrokken. Zodra er daadwerkelijk een voorgenomen besluit ligt, waarover de OR moet adviseren of waarmee hij moet instemmen, dient er weer een overlegvergadering te worden gehouden.

Art. 23, 23a, 23b,
23c Reglement

Werkwijze

Zoals al eerder aangegeven horen in een OR-reglement geen bepalingen thuis over de gang van zaken tijdens de overlegvergadering. De OR en de bestuurder moeten echter daarover wel afspraken maken.

De bestuurder en de OR-voorzitter kunnen om de beurt de overlegvergadering voorzitten. Zij zijn dat echter niet verplicht. Zij kunnen in onderling overleg ook een andere regeling treffen. De deelnemers aan de overlegvergadering besluiten vooraf hoe de vergadering zal worden gehouden. Zij maken afspraken over bijvoorbeeld het bijeenroepen, de agenda en het stemmen. Dat kan ook worden overgelaten aan een agenda-overlegcommissie. Deze stelt eerst een voorlopige agenda vast, die vervolgens met de directie wordt besproken. Als beiden de agenda hebben vastgesteld, ontvangen de OR-leden de definitieve agenda. Het reglement voor de OR-vergadering kan eventueel als uitgangspunt worden gebruikt voor het reglement van de overlegvergadering.

Schriftelijk

Mondelinge afspraken worden niet altijd even goed onthouden. De OR en de bestuurder kunnen ze ook verschillend uitleggen. Leg daarom afspraken schriftelijk en helder vast.

Deskundigheid

De OR en de ondernemer kunnen onduidelijkheid over hun rechten en plichten voorkomen door zich grondig te verdiepen in de WOR. Beiden kunnen zich daarbij onder meer laten adviseren door deskundigen binnen de eigen organisatie, zoals het hoofd Personeelszaken of het hoofd Administratie. Verder kan er een taakverdeling worden gemaakt binnen de OR waarbij de diverse leden zich specialiseren in een bepaald taakgebied, zodat zij op dat gebied hun kennis kunnen vergroten.

De OR kan commissies instellen om een goede taakverdeling tussen de OR-leden te bevorderen en de kennis op een bepaald deelgebied te vergroten. De kennis van de OR als geheel wordt vergroot doordat ook deskundigen uit de eigen organisatie lid kunnen zijn van een commissie.

Art. 17, 18, 22 WOR

Salaris en kosten

De OR en de OR-commissies vergaderen zoveel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd. OR-leden en leden van OR-commissies behouden tijdens de vergadering hun recht op salaris.

Buiten de OR-vergaderingen en OR-commissievergaderingen om hebben OR-leden en OR-commissieleden recht om met behoud van salaris minimaal 60 uur per jaar onderling beraad of overleg te hebben tijdens werktijd.

Overigens komen alle kosten die de OR en zijn commissies maken om hun taak naar behoren uit te oefenen voor rekening van de ondernemer. Van belang is wel dat het gaat om de "noodzakelijke kosten". Ten aanzien van de gemaakte kosten voor het raadplegen van deskundigen of van het voeren van een rechtsgeding moet de OR vooraf overleg plegen met de ondernemer.

Art. 18 WOR

Scholing

Er bestaan cursussen die speciaal voor bestuurders, OR-leden en leden van OR-commissies zijn opgezet. Vergadertechniek is er vaak een onderdeel van. De WOR geeft een minimum aantal scholingsdagen voor de OR-leden en de OR-commissieleden. Die minima zijn als volgt:

- leden van de OR: minimaal vijf dagen per jaar
- leden van de OR die tevens lid zijn van een OR-commissie: minimaal acht dagen per jaar
- leden van OR-commissies die geen lid zijn van de OR : minimaal drie dagen per jaar.

De ondernemer en de OR kunnen afspraken maken over een groter aantal scholingsdagen. Scholing, vooral in OR-zaken, bevordert het nuttig gebruik van de OR-vergadering. Het is daarom goed om alle cursusdagen op te nemen. Het Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden (GBIO) betaalt een groot deel van de cursuskosten. De niet-gesubsidieerde kosten zijn voor rekening van de ondernemer. Het GBIO stelt wel voorwaarden aan de subsidiëring, bijvoorbeeld met betrekking tot de keuze van het cursusinstituut.

Door het zelf lezen van de wettekst van de WOR wordt de kennis hierover uiteraard ook vergroot. Daarover zijn verschillende praktische boekjes verschenen. Heeft u nog vragen over de wet dan kunt u deze voorleggen aan externe deskundigen, zoals bijvoorbeeld de vakbonden, de ondernemersverenigingen of aan de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering.

Een OR kan besluiten dat een aantal leden, onder wie de secretaris, zich in de WOR specialiseert. Dit heeft als voordeel dat de overige OR-leden zich op andere onderwerpen kunnen concentreren.

Art. 16 WOR

Deskundigen

Naast scholing kan een OR ter vergroting van zijn kennis ook externe deskundigen inschakelen om bijvoorbeeld de overlegvergadering bij te wonen of om schriftelijk advies te geven.

Art. 17 WOR

Faciliteiten

De OR en zijn commissies hebben volgens de WOR het recht om de aanwezige bedrijfsfaciliteiten te gebruiken. Uit de praktijk blijkt dat het gebruik van telefoon, kopieermachine en vergaderruimte in horecabedrijven weinig problemen oplevert. Bepaalde kosten, zoals portokosten, zijn altijd voor rekening van de ondernemer. Ook de ambtelijk secretaris mag gebruik maken van de aanwezige bedrijfsfaciliteiten om de OR optimaal te ondersteunen.

Art. 15 WOR

Commissies

De WOR onderscheidt drie soorten commissies:

1. De vaste commissies voor bepaalde onderwerpen (zoals milieuzorg, automatisering, financieel-economisch beleid) of bepaalde groepen medewerkers (buitenlanders en vrouwen). Een vaste commissie bestaat vaak uit OR-leden. Maar ook andere medewerkers kunnen er lid van zijn.
2. Voorbereidingscommissies, zoals de commissie die de OR-verkiezing voorbereidt en de agenda commissie.
3. De onderdeelcommissies (O.C.). Zij behandelen kwesties van verspreide onderdelen van de onderneming. Meer over de O.C. in hoofdstuk 3.

Soms stelt de OR van een horecabedrijf ook tijdelijke commissies in. Deze behandelen gespecialiseerde onderwerpen zoals automatisering of het beoordelingssysteem.

Tijd

Art. 18 WOR

Deelnemen aan een OR vergt niet alleen inzet van de leden maar ook van de collega's. OR-vergaderingen nemen (vrije) tijd in beslag. Een OR moet daarom met de ondernemer afspraken maken over tijd voor onderling beraad (zie hieronder) en voor de niet wettelijk geregelde activiteiten. Dit laatste betreft bijvoorbeeld de voorbereiding van vergaderingen, zelfstudie, het uitwerken van notulen, het opstellen van jaarverslagen. Omdat de secretaris een extra zware taak heeft, zal deze de meeste tijd moeten krijgen. Die afspraken kunnen los van het OR-reglement worden vastgelegd. Door ze bekend te maken aan alle medewerkers kunnen misverstanden over afwezigheid worden voorkomen. Goede afspraken bevorderen een efficiënter gebruik van de tijd.

Onderling beraad

Onderling beraad is overleg anders dan in de OR-vergadering, de commissie of met de ondernemer. Het onderling beraad kan plaatsvinden met onder meer andere OR-leden, medewerkers, vakbondsvertegenwoordigers en deskundigen. De OR bepaalt in overleg

met de ondernemer het totale aantal jaarlijkse uren voor onderling beraad. Het minimum aantal uren voor onderling beraad is gesteld op 60 uur per jaar.

Aanbevelingen

1. Stel een voorbereidingscommissie in

Het oprichten van een OR is de plicht van de ondernemer en een belangrijke zaak voor de medewerkers. Door een voorbereidingscommissie op te richten wordt het werk voor de ondernemer verlicht. De betrokkenheid van de medewerkers bij de OR neemt er door toe.

2. Zorg voor een goede voorbereiding

De OR kan efficiënter vergaderen wanneer vooraf goede afspraken worden gemaakt over de taken van voorzitter en secretaris, de agenda en de notulen. Stel vooraf de maximale vergadertijd vast. Verspreid vergaderstukken ruim voor de vergadering. Neem deze tijdig en grondig door.

3. Volg de agenda

Houdt tijdens de OR of overlegvergadering vast aan de agenda. Streef er naar dat alle onderwerpen worden besproken en afgerond. Maak van terugkerende gegevens zoals bedrijfsresultaten een vast agendapunt.

4. Maak een besluiten- en actielijst

Een OR- of overlegvergadering kan als doel hebben een besluit te nemen. Stel een besluitenlijst op. Misschien moeten er acties worden ondernomen. Maak daarom een actielijst. Beide zijn vaste punten in de notulen. Wijs de personen aan die de acties moeten uitvoeren.

5. Stimuleer relatie OR – achterban

Regelmatig informeren van en luisteren naar de achterban over bedrijfszaken die de OR bespreekt, komt de relatie van de OR met de achterban altijd ten goede. Raadpleeg daarbij vooral de medewerkers met goede contacten. Zij kunnen vaak duidelijk onder woorden brengen wat er onder de medewerkers leeft. Ook een voorbereidingscommissie en OR-commissies dragen bij aan een goed contact met de achterban.

6. Leg afspraken schriftelijk vast

Mondelinge afspraken kunnen verschillend worden uitgelegd. Zet belangrijke afspraken daarom zo veel mogelijk op papier. Dan zijn ze minder snel voor meer dan één uitleg vatbaar.

7. Lees de WOR goed door

Een gedegen kennis bij de directie en de OR van de belangrijkste regels uit de WOR voorkomt onenigheid. Interne en externe adviseurs kunnen u daarbij helpen. Bijvoorbeeld het hoofd Personeelszaken, de vakbonden en ondernemersorganisaties of het bedrijf Horeca en Catering.

8. Zorg voor een goede scholing

Maak als OR-leden en commissieleden gebruik van de scholingsdagen waar u krachtens de wet recht op heeft. Dit komt zowel voor de OR en zijn commissies als voor de ondernemer de resultaten van de medezeggenschap ten goede.

9. Stel OR-commissies in

Dit is vooral voor grotere horeca- en cateringbedrijven interessant. OR-commissies kunnen worden ingesteld voor bijvoorbeeld milieuzorg en automatisering.

10. Maak afspraken over tijd

Vergaderingen, zelfstudie en het uitwerken van notulen kosten tijd. Afspraken daarover tussen directie en OR voorkomen misverstanden over afwezigheid in verband met het OR-werk.

3 De ondernemingsraad en de wet

De rechten van de OR komen in dit hoofdstuk aan bod. Bovendien wordt stilgestaan bij de verschillende soorten ondernemingsraden die volgens de wet mogelijk zijn. Ten slotte worden de belangrijkste juridische termen uit de WOR besproken en bevat dit hoofdstuk informatie over juridische kwesties.

Rechten van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft volgens de WOR een zestal rechten waarmee hij invloed kan uitoefenen op het bedrijfsbeleid. De belangrijkste rechten zijn: het instemmingsrecht, het algemene adviesrecht (met beroepsmogelijkheid) en het adviesrecht bij benoeming of ontslag van bestuurders (zonder beroepsmogelijkheid), het initiatiefrecht en het informatierecht. Verder heeft de OR een benoemingsrecht. Bij het bedrijf Horeca en Catering kunt u een setje kernkaarten aanvragen met een duidelijke samenvatting van alle rechten van een OR.

Art. 27 WOR

Instemmingsrecht

Het instemmingsrecht houdt in dat de ondernemer een aantal in de WOR (artikel 27) genoemde besluiten pas kan nemen wanneer de OR ermee heeft ingestemd volgens een nader aangegeven procedure.

De OR heeft instemmingsrecht bij besluiten die betrekking hebben op alle werknemers van de onderneming of op één of meer groepen daaruit. Besluiten over individuele medewerkers vallen niet onder het instemmingsrecht van de OR.

De in de WOR opgesomde onderwerpen betreffen secundaire arbeidsvoorwaarden. Primaire arbeidsvoorwaarden, zoals de hoogte van het loon, worden in de CAO geregeld. Bij de totstandkoming van de CAO wordt de medezeggenschap van de medewerkers uitgeoefend door de werknemersorganisaties. De OR heeft geen instemmingsrecht over onderwerpen die geregeld zijn in de CAO. Indien een secundaire arbeidsvoorwaarde geregeld is in de CAO heeft de OR op dit punt ook geen instemmingsrecht.

Art. 36 WOR

Juridische procedure

Het is mogelijk dat een OR weigert zijn instemming te verlenen aan een besluit en de ondernemer het besluit toch wil uitvoeren. De OR heeft in dat geval 30 dagen de tijd om zich te beroepen op de nietigheid van het voorgenomen besluit. Nietigheid van het besluit wil hier zeggen dat het besluit rechtens niet bestaat. De ondernemer en de OR moeten dan opnieuw overleggen of bemiddeling vragen bij de Bedrijfscommissie, Ondernemingsraden Horeca en Catering bij het bedrijf Horeca en Catering. Over dit onderwerp is een brochure te verkrijgen bij het Bedrijfchap.

Lukt het de OR en de ondernemer ondanks de bemiddeling van de bedrijfscommissie nóg niet om tot overeenstemming te komen, dan kan de ondernemer of de ondernemingsraad naar de kantonrechter stappen. De ondernemer kan de kantonrechter vragen om toestemming tot het nemen van het besluit. Deze toestemming komt in de plaats van de instemming van de OR. De kantonrechter zal hiertoe slechts besluiten indien het kennelijk onredelijk was van de OR om geen instemming te geven aan het besluit van de ondernemer, of indien er zwaarwegende redenen zijn waarom de ondernemer het besluit wel moet nemen. De OR kan de kantonrechter vragen om de ondernemer te verbieden uitvoering te geven aan het besluit.

Art. 25 WOR

Adviesrecht

De ondernemer is verplicht over een aantal in de wet genoemde onderwerpen advies aan de OR te vragen voordat hij daarover een besluit neemt. In de WOR is aangegeven hoe de ondernemer moet omgaan met het advies van de OR. De OR geeft zijn advies pas nadat er in de overlegvergadering over is gesproken.

De ondernemer kan mondeling of schriftelijk verzoeken om advies over zijn te nemen besluit. Hij behandelt in zijn adviesaanvraag drie aspecten: de redenen van het voorgenomen besluit, de verwachte gevolgen ervan en de maatregelen die hij zal nemen om de gevolgen voor het personeel op te vangen dan wel te verzachten.

Een ondernemer dient advies van de OR op tijd aan te vragen. Zoals al eerder aangegeven moet de ondernemer minstens één maal per jaar in de overlegvergadering aangeven welke besluiten hij in voorbereiding heeft waarbij de OR advies- dan wel instemmingsrecht heeft. Daarnaast dient de ondernemer op het moment dat het conceptbesluit er daadwerkelijk ligt, de OR op een zodanig tijdstip om advies te vragen dat de OR nog wezenlijk invloed kan uitoefenen op het te nemen besluit. De kans op overeenstemming is in dat geval groter en de OR zal minder snel geneigd zijn negatief te adviseren. De OR geeft zijn advies nadat er ten minste éénmaal over is gesproken in een overlegvergadering. Daarbij moeten de commissarissen van de NV of BV dan wel de bestuurders van de stichting of de vereniging aanwezig zijn.

Onderwerpen adviesrecht

In de WOR (artikel 25) wordt een uitputtende opsomming gegeven van de onderwerpen ten aanzien waarvan de OR adviesrecht heeft.

Art. 25, lid 6 WOR

Opschortingsverplichting

Een ondernemer neemt een ander besluit dan het OR-advies. Waartoe is hij dan verplicht? Allereerst moet hij aangeven waarom hij dat doet. Bovendien moet hij de uitvoering van het besluit één maand opschorten. Gedurende deze maand heeft de OR de gelegenheid om zich te beraden op het feit of hij in beroep wil gaan bij de Ondernemingskamer. De Ondernemingskamer maakt onderdeel uit van het gerechtshof in Amsterdam. De verplichting om de uitvoering van het besluit een maand op te schorten geldt ook als de ondernemer geen advies heeft gevraagd aan de OR, of als de OR geen advies wil of kan uitbrengen.

Art. 26 WOR

Juridische procedure

Als de ondernemer de uitvoering van het besluit niet gedurende een maand opschort, kan de OR een kort geding aanspannen bij de president van de rechtbank. Een kort geding is een juridische procedure waarbij met spoed een tijdelijke voorziening wordt getroffen. De OR vraagt daarin om opschorting van de uitvoering van het besluit. Door het kort geding kan worden voorkomen dat situaties ontstaan die onomkeerbaar zijn. Door opschorting van het besluit kan de OR zich dan alsnog beraden op verdere stappen. De volgende stap kan zijn dat een advocaat van de OR in beroep gaat bij de Ondernemingskamer. Dat kan alleen wanneer het besluit van de ondernemer kennelijk onredelijk is. Daarbij wordt bijvoorbeeld gekeken of de ondernemer bij het nemen van het besluit de OR om advies had moeten vragen en of de opschortingstermijn in acht is genomen (de procedurele kant van het besluit). Daarnaast onderzoekt de Ondernemingskamer of de ondernemer bij zijn besluit voldoende rekening heeft gehouden met de belangen van de medewerkers (de inhoudelijke kant van het besluit). De Ondernemingskamer kan bij een "kennelijk onredelijk" besluit op verzoek ingrijpende maatregelen nemen. Zij kan, voordat zij een oordeel uitspreekt, bepaalde voorzieningen treffen. Deze zijn bedoeld om te voorkomen dat er onherstelbare situaties ontstaan.

Art. 30 WOR

Adviesrecht benoeming of ontslag bestuurder (zonder beroepsmogelijkheid)

In de WOR is één onderwerp in het bijzonder genoemd waarbij de OR adviesrecht heeft. Het gaat hier om een voorgenomen besluit van de ondernemer tot het benoemen of ontslaan van een bestuurder. De ondernemer hoeft bij het uitvoeren van dit besluit - dat wel of niet in overeenstemming kan zijn met het OR-advies - géén maand opschortingstermijn in acht te nemen. De OR heeft verder niet de mogelijkheid om tegen dit besluit van de ondernemer in beroep te gaan bij de Ondernemingskamer. Het kan voorkomen dat een ondernemer de OR niet om advies vraagt. Na bemiddeling en advies van de bedrijfscommissie kan de OR naar de kantonrechter stappen om de ondernemer alsnog te verplichten advies te vragen aan de OR.

Art. 23, lid 3 WOR

Initiatiefrecht

De OR heeft volgens het initiatiefrecht de bevoegdheid alle onderwerpen die op de onderneming betrekking hebben aan de orde te stellen. Hij kan standpunten innemen en voorstellen doen.

De OR kan het initiatiefrecht in en buiten de overlegvergadering uitoefenen. Wanneer de OR een voorstel buiten de overlegvergadering doet, moet hij dit schriftelijk doen en bovendien van een toelichting voorzien. Vervolgens bespreekt de ondernemer het OR-voorstel ten minste één maal in de overlegvergadering. Daarna geeft hij schriftelijk zijn reactie. Als hij een besluit neemt, geeft hij de redenen van het besluit aan. Het besluit kan afwijken van het OR-voorstel. De OR-leden kunnen niet naar de kantonrechter stappen.

Art. 31, 31a, 31b
WOR

Informatierecht

Een ander belangrijk OR-recht is het recht op informatie. Goede en tijdige informatie bevordert het functioneren van de OR. De ondernemer verstrekt de informatie gevraagd (actief) en ongevraagd (passief) aan de OR.

Het actieve informatierecht van de OR houdt in dat de ondernemer desgevraagd alle informatie moet verstrekken die de OR denkt nodig te hebben voor de uitoefening van zijn taken.

Het passieve informatierecht van de OR houdt in dat de ondernemer ongevraagd de volgende informatie moet verstrekken:

- algemene basisinformatie over de structuur en organisatie van de onderneming
- financieel-economische informatie over het ondernemingsbeleid
- informatie over het sociale beleid van de onderneming.

Art. 29 WOR

Benoemingsrecht

De OR heeft het recht bestuursleden te benoemen van instellingen die de ondernemer voor de medewerkers heeft opgericht, bijvoorbeeld een studiefonds. De ondernemer bepaalt het aantal bestuursleden van het fonds. De OR is niet verplicht om OR-leden als bestuurslid te benoemen.

Bevorderingsplicht ondernemingsraad

Art. 28 WOR

De OR heeft volgens de WOR de plicht het nakomen door de ondernemer van voorschriften, zoals onder meer de CAO, de ARBO-wet en de Wet Gelijke Behandeling zo veel mogelijk te bevorderen. De OR bevordert verder de zorg van de ondernemer voor het milieu en stimuleert werkoverleg en het overdragen van bevoegdheden.

Andere soorten ondernemingsraden

Een ondernemer kan meerdere ondernemingen hebben waarvoor afzonderlijke ondernemingsraden zijn ingesteld. Hij kan een centrale- of een groeps-OR instellen als dit de toepassing van de WOR ten goede komt. Het is ook mogelijk dat een ondernemer meerdere ondernemingen heeft waarvoor geen afzonderlijke ondernemingsraden zijn ingesteld. Dan kan hij voor al deze ondernemingen samen een gemeenschappelijke OR instellen.

De OR, de medewerkers van de onderneming en de vakorganisaties kunnen bij de ondernemer aandringen op het instellen van één van de genoemde OR-vormen. Bij een verschil van mening kunnen de partijen zich afzonderlijk tot de kantonrechter wenden, indien bemiddeling en advies door de bedrijfscommissie geen oplossing heeft geboden.

Art. 33, 34, 35 WOR

Centrale ondernemingsraad en groepsondernemingsraad

Een centrale OR (COR) is een koepel over alle afzonderlijke ondernemingsraden van één ondernemer. Een groeps-OR (GOR) is een koepel over een deel van de afzonderlijke ondernemingsraden van één ondernemer. Een COR kan meerdere groeps-ondernemingsraden overkoepelen.

Zoals hiervoor aangegeven is een voorwaarde voor het instellen van een COR en een GOR dat het de toepassing van de WOR ten goede komt. Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat bepaalde taken in een onderneming effectiever kunnen worden uitgevoerd door een COR of GOR dan door de afzonderlijke ondernemingsraden. Er moet dan sprake zijn van duidelijke gemeenschappelijke belangen tussen de ondernemingen onderling. Bij de GOR is bovendien voorwaarde dat gezamenlijke belangen en doelstellingen een deel van de ondernemingen onderscheidt van de overige - door één ondernemer in stand gehouden- ondernemingen.

Een centrale en een groeps-OR bestaan uit leden die zijn gekozen door en uit leden van de afzonderlijke ondernemingsraden. Er kunnen één of meer groepsondernemingsraden zijn. De centrale OR kan in zijn reglement bepalen dat hij geheel of gedeeltelijk zal bestaan uit leden die zijn gekozen door en uit leden van de groepsondernemingsraden. Bij een centrale of een groeps-OR gaan bevoegdheden van de OR op hen over, namelijk ten aanzien van zaken die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle ondernemingen of voor een meerderheid daarvan. Verder mag een groeps-OR géén kwesties behandelen die de centrale OR al heeft besproken.

Gemeenschappelijke ondernemingsraad

Een gemeenschappelijke OR vertegenwoordigt de medewerkers van de afzonderlijke ondernemingen die onder één ondernemer vallen. De gemeenschappelijke OR is geen koepel over andere ondernemingsraden. Een mogelijke situatie waarin een gemeenschappelijke OR dient te worden ingesteld is de volgende. Stel een ondernemer heeft meerdere ondernemingen onder zich die afzonderlijk niet aan de instellingsgrens voor een OR voldoen (zijnde tenminste 50 medewerkers). In deze ondernemingen wordt een gemeenschappelijk bedrijfsbeleid gevoerd. Tezamen hebben de ondernemingen wel tenminste 50 medewerkers in dienst. In dat geval moet de ondernemer een gemeenschappelijke OR instellen. Het voeren van een gemeenschappelijke bedrijfsbeleid in de ondernemingen is hierbij een harde voorwaarde. Als het bedrijfsbeleid in de diverse ondernemingen onderling teveel verschilt, heeft de bundeling van krachten immers geen zin.

Een andere mogelijke situatie is dat de afzonderlijke ondernemingen op zich ook al aan de instellingsgrens voldoen. Indien er sprake is van een gemeenschappelijk bedrijfsbeleid is het efficiënter om een gemeenschappelijke ondernemingsraad in te stellen dan afzonderlijke ondernemingsraden met daarboven eventueel een centrale OR.

Onderdeelcommissies

Art. 15, lid 3 WOR

Een ander mogelijkheid om de vertegenwoordiging van de medewerkers en het overleg met de ondernemer effectiever te organiseren, is het instellen van onderdeelcommissies (O.C.) voor een deel van een onderneming. Dit is met name effectief in grotere bedrijven met onderdelen die organisatorisch een aparte eenheid vormen. Dit is niet een andere OR-vorm maar een commissie die de OR in kan stellen. De O.C. bestaat uit medewerkers van het betrokken onderdeel, eventueel aangevuld met OR-leden. Ook OR-leden die niet in het betrokken onderdeel werken, kunnen in de O.C. zitting hebben.

De OR kan aan de O.C. de bevoegdheid geven overleg te plegen met de leiding van het onderdeel van de onderneming waarvoor de O.C. is ingesteld. De OR kan er voor kiezen om aan de O.C. al zijn bevoegdheden over te dragen met betrekking tot aangelegenheden van het betrokken onderdeel van de onderneming.

De bedrijfscommissie

Bedrijfscommissies zijn uitvoeringsorganen van de WOR ingesteld door de Sociaal Economische Raad (de SER) voor groepen van ondernemingen. Voor de horeca en contractcatering is het Bedrijfschap Horeca en Catering aangewezen als bedrijfscommissie. Het Bedrijfschap heeft zijn bevoegdheden gedelegeerd aan een bestuurscommissie, de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering.

De Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering heeft bij de totstandkoming en het functioneren van ondernemingsraden binnen de horeca en catering vier taken: stimuleren, voorlichten, bemiddelen en adviseren bij geschillen en registreren en administreren.

Stimuleren

De Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering kan het instellen van een OR niet afdwingen. Deze bevoegdheid ligt bij de vakbonden en de werknemers. De commissie kan door het verstrekken van informatie aan werknemers- en werkgeversorganisaties wel het naleven van de WOR stimuleren. Ook door het jaarlijks uitreiken van de Nijstenprijs aan de best functionerende OR probeert de bedrijfscommissie het functioneren van ondernemingsraden in de horeca en catering te stimuleren.

Voorlichten

De Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering neemt het initiatief tot de uitgifte van voorlichtingsmateriaal. Deze brochure is daarvan een voorbeeld.

Bemiddelen

De Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering probeert door haar bemiddelende rol bij conflicten tussen de ondernemer en de OR (of de PVT) niet alleen het betrokken geschilpunt op te lossen, maar ook de onderlinge relatie op lange termijn te verbeteren, zodat er niet steeds opnieuw geschilpunten ontstaan. Voordat een ondernemer of een OR (of PVT) naar de kantonrechter kan stappen, moet bemiddeling worden

gevraagd van de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering. Vaak komt het daarna niet meer tot een procedure bij de kantonrechter.

Registreren

De Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering moet een register bijhouden van alle ondernemers van ondernemingen die, gelet op de bepalingen van de WOR, een OR hebben ingesteld dan wel behoren in te stellen. Verder dienen ondernemingsraden ter kennisname een exemplaar van hun reglement en jaarverslag te sturen naar de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering.

Juridische procedures

Art. 36 WOR

De samenwerking tussen de OR en de ondernemer verloopt vaak goed. Er kunnen zich desondanks situaties voordoen waarbij de tussenkomst van een derde partij gewenst is. In deze paragraaf wordt daar dieper op ingegaan.

Kantonrechter

Voordat een geschil aan de kantonrechter wordt voorgelegd, zal de ondernemer of de OR eerst de bemiddeling moeten invoeren van de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering. Deze commissie zal proberen een schikking tot stand te brengen tussen ondernemer en OR. Lukt dat niet, dan brengt de commissie binnen twee maanden (na verlenging vier maanden) een advies uit aan de betrokken OR en de ondernemer. Binnen 30 dagen na het advies van de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering kan een uitspraak van de kantonrechter worden gevraagd. Tegen de uitspraak van de kantonrechter staat beroep open bij de rechtbank.

Geschillen

De OR en de ondernemer kunnen aan de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering en de kantonrechter een aantal geschillen voorleggen. Voorbeelden zijn: de weigering van een ondernemer om een (gemeenschappelijke) OR in te stellen, een geschil over bepalingen in het OR-reglement die strijdig zijn met de wet, of de weigering van een ondernemer om de kosten van het OR-werk te vergoeden.

Art. 21 WOR

Waarborgen tegen benadeling en ontslag

De rechtspositie van degenen die het initiatief nemen om binnen een onderneming een OR in te stellen, van een (gewezen) OR-lid, een (gewezen) lid van een vaste OR-commissie en van de eventueel aanwezige ambtelijk secretaris is in de WOR gewaarborgd. De ondernemer mag deze medewerkers niet benadelen in hun positie op grond van hun OR-werkzaamheden. Uitgezonderd de initiatiefnemers tot een ondernemingsraad, genieten voornoemde personen bovendien een extra ontslagbescherming. Hun dienstverband kan alleen onder de volgende voorwaarden worden beëindigd. Ten eerste wanneer de betrokken persoon daar zelf mee instemt. Ten tweede als de beëindiging geschiedt op grond van dringende redenen. En ten derde indien de werkzaamheden van de onderneming of een onderdeel ervan verdwijnen. Ten slotte kan het dienstverband worden beëindigd wanneer de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt wegens verandering van omstandigheden.

De dienstbetrekking van bepaalde medewerkers mag slechts na toestemming van de kantonrechter worden beëindigd. Om wie gaat het dan? Het betreft werknemers die zijn geplaatst op een kandidatenlijst van de OR, lid zijn van een voorbereidingscommissie, of twee jaar of minder geleden lid zijn geweest van een OR of een van zijn commissies. De kantonrechter verleent de vergunning slechts als het hem aannemelijk voorkomt dat het ontslag géén verband houdt met het werk voor de OR. De hierboven genoemde uitzonderingen gelden eveneens.

Ontheffing

Art. 5 WOR

De Sociaal Economische Raad (SER) kan op verzoek van de ondernemer onder bepaalde voorwaarden een ontheffing verlenen van de verplichting tot het instellen van een OR. De SER verleent deze ontheffing voor ten hoogste vijf jaar. Verder kan hij voorschriften verbinden aan een ontheffing. De Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering ontvangt een kopie van het ontheffingsbesluit.

Aan een ontheffingsverzoek stelt de SER zware eisen. Het wordt dan ook bijna nooit verleend. Het blokkeert namelijk de medezeggenschap van de medewerkers. Te weinig interesse van de werknemers of onvoldoende OR-kandidaten zijn geen redenen voor ontheffing. Ook een relatief groot aantal parttimers of oproepkrachten of een vervangende vorm van overleg vormt geen grond voor ontheffing. Verder zal de SER bij een ontheffingsverzoek de betrokken vakorganisaties horen. Tegen het besluit van de SER kan beroep worden aangetekend bij het College van Beroep voor het bedrijfsleven te Den Haag.

Ondernemingsovereenkomst

Art. 32 WOR

Tussen een ondernemer en een OR kan een schriftelijke overeenkomst (ondernemingsovereenkomst of convenant) worden afgesloten, waarin staat dat de OR op bepaalde, nader aangegeven, onderwerpen uitgebreidere bevoegdheden heeft dan in de WOR is aangegeven. Ook kunnen in de ondernemingsovereenkomst afspraken staan over de toepassing van de WOR-bepalingen. De ondernemingsovereenkomst kan nooit aanleiding zijn voor het beperken van de bevoegdheden en rechten die een OR op grond van de WOR heeft. De ondernemer moet een kopie van de ondernemingsovereenkomst sturen naar de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering. Ook in een CAO kunnen aan de OR uitgebreidere bevoegdheden worden toegekend dan in de WOR staan vermeld.

Juridische procedure

Indien de OR of de ondernemer van mening is dat de afspraken uit de ondernemingsovereenkomst of uit de CAO (voor zover het betreft uitbreiding bevoegdheden OR) niet worden nageleefd, kan een procedure bij de kantonrechter of ondernemingskamer worden gestart. Voorwaarde daarbij is wel dat eerdere bemiddeling door de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering niet tot overeenstemming heeft geleid.

Het is ook mogelijk dat de ondernemer en de OR in de ondernemingsovereenkomst hebben afgesproken dat bepaalde besluiten in onderling overleg tot stand moeten komen. De ene partij kan dan niet om de instemming van de andere partij heen, ook niet via een gerechtelijke procedure.

4 De personeelsvertegenwoordiging en de praktijk

Dit hoofdstuk bevat praktische informatie over het opzetten van een personeelsvertegenwoordiging en het dagelijks reilen en zeilen van dit overlegorgaan.

Het instellen van een personeelsvertegenwoordiging

Art. 35c, 35d WOR Indien in een onderneming de ondernemer vrijwillig dan wel op verzoek van de medewerkers een personeelsvertegenwoordiging (PVT) instelt, dienen er verkiezingen te worden gehouden. Voorafgaand aan de eerste verkiezingen is het handig om een voorlopig reglement op te stellen waarin onder meer bepalingen komen te staan betreffende de organisatie van de verkiezingen.

Reglement personeelsvertegenwoordiging

Het verdient aanbeveling om in het voorlopig en definitief reglement van de PVT bepalingen op te nemen over de samenstelling, de zittingsduur, de kandidaatstelling, de verkiezing en de werkwijze. Het opstellen van een voorlopig dan wel definitief reglement is overigens voor een PVT niet verplicht maar wel onontbeerlijk voor een soepel functioneren van de PVT.

Verkiezing personeelsvertegenwoordiging

Een PVT bestaat uit ten minste drie personen. Als de ondernemer daarmee instemt kan de PVT uit meer leden bestaan.

Kandidaatstelling, kiesgerechtigd en verkiesbaar

Bij de verkiezing van een PVT is geen sprake van kandidatenlijsten. Alle werknemers van de onderneming kunnen zich kandidaat stellen. Het is niet van belang of ze al minimaal gedurende een bepaalde termijn werkzaam zijn in de onderneming. Kandidaatstelling kan geschieden door plaatsing van naam en handtekening op de kandidatenlijst die wordt bijgehouden door de secretaris van de PVT.

Verder zijn alle medewerkers van de onderneming kiesgerechtigd. Ook hier is geen termijn gesteld aan de duur van de reeds verstreken diensttijd.

Stemming

De medewerkers stemmen schriftelijk. De stemming is geheim.

Zittingsduur

In haar reglement kan de PVT regels opnemen aangaande de zittingsduur en het herkiezen van haar leden. Aangeraden wordt bij de zittingsduur dezelfde termijnen aan te houden die voor de OR wettelijk zijn voorgeschreven.

Vergadering personeelsvertegenwoordiging

In haar reglement kan de PVT bepalingen opnemen over haar werkwijze. Net als bij de OR kan gedacht worden aan bepalingen betreffende de positie van de voorzitter en van de secretaris, over de wijze van bijeenroepen van de PVT en over het stemmen tijdens de vergaderingen.

Voorzitter en secretaris

In de WOR is voorgeschreven dat de PVT uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter moet kiezen. Aangeraden wordt als PVT ook een secretaris te benoemen.

Agenda en notulen

Het verdient aanbeveling de secretaris van de PVT de agenda en het verslag van de PVT-vergaderingen te laten opstellen. De leden van de PVT kunnen agendapunten aandragen. In het PVT-reglement kunnen bepalingen hierover worden opgenomen.

Jaarverslag

Door het opstellen van een jaarverslag kan een PVT haar achterban op de hoogte te brengen van het reilen en zeilen van de PVT. De PVT zou een dergelijk jaarverslag beknopt kunnen houden. Immers een PVT is wettelijk niet verplicht tot het opstellen van een dergelijk verslag.

Achterban

Net als bij de OR geldt dat een betrokken achterban een belangrijke stimulans is. De PVT moet voor een goed contact regelmatig overleggen met haar achterban en deze mondeling of schriftelijk op de hoogte stellen van het functioneren van de PVT. De PVT heeft krachtens de WOR het recht om onder werktijd met de achterban contact te onderhouden.

Overleg met ondernemer/bestuurder

In de WOR is voorgeschreven dat de ondernemer minstens één maal per jaar met de PVT rond de tafel gaat zitten om de algemene gang van zaken van de onderneming te bespreken. Daarnaast moet overleg worden gepleegd met de PVT voordat de ondernemer een besluit neemt waarover de PVT instemmings- of adviesrecht heeft. Periodiek overleg tussen de ondernemer en de PVT komt het functioneren van de PVT ten goede. Over de frequentie van het overleg kunnen naast de bepalingen in de WOR afspraken staan in de CAO of de ondernemingsovereenkomst. In de CAO of de ondernemingsovereenkomst kan ook worden bepaald dat de bestuurder de overlegpartner van de PVT is. Dit is niet voorgeschreven in de WOR maar wel raadzaam.

Deskundigheid

De PVT kan deskundigen inschakelen bij de vervulling van haar taken. Hiervoor dient vooraf toestemming van de ondernemer te worden gevraagd. Uiteraard is het voor de leden van een PVT van belang zich ook zelf te verdiepen in de WOR om zich op de hoogte te stellen van de rechten en mogelijkheden van de PVT.

Scholing

De leden van de PVT hebben recht op doorbetaalde tijd voor de scholing die ze nodig achten voor de uitoefening van hun taken. Voor OR-leden en leden van OR-commissies is in de WOR aangegeven op hoeveel scholingsuren en -dagen ze minimaal recht hebben. Dit wettelijk minimum aantal uren en dagen geldt niet voor de PVT-leden. De ondernemer moet in goed overleg met de PVT afspraken maken over scholing. De subsidies die het GBIO geeft voor scholingscurcussen gelden niet voor de leden van de personeelsvertegenwoordiging.

Faciliteiten en kosten

De PVT mag met behoud van salaris vergaderen onder werktijd. De ondernemer vergoedt deze kosten. Het kan hierbij gaan om onderling overleg, overleg met de ondernemer of met de achterban. De ondernemer en de PVT moeten onderling afspraken maken over de tijd die de PVT onder werktijd aan overleg mag besteden. In de WOR zijn voor de PVT geen minimumbepalingen gegeven over de tijd voor onderling overleg. Verder mag de PVT op kosten van de ondernemer gebruik maken van de aanwezige bedrijfsfaciliteiten zoals computer, briefpapier, telefoon, kopieerapparaat e.d. Uiteraard voor zover dit nodig is ten behoeve van de uitoefening van haar taken.

Commissies

De PVT kan slechts commissies instellen met toestemming van de ondernemer. Bijvoorbeeld een verkiezingscommissie bestaande uit een vertegenwoordiging van de medewerkers en van de ondernemer om de eerste PVT-verkiezing naar wens te laten verlopen.

Tijd

Het deelnemen aan een PVT eist, net als bij deelname aan een OR, inzet van de PVT-leden en van de collega's. Met name in een kleinere organisatie verdient dit aspect extra aandacht. Om ervoor te zorgen dat noch het reguliere werk noch het functioneren van de PVT in het geding komen, is het raadzaam een goede planning en duidelijke afspraken te maken. Deze kunnen worden vastgelegd in het reglement of in de ondernemings-overeenkomst.

Aanbevelingen

1. Stel als ondernemer een personeelsvertegenwoordiging in

Het is raadzaam een PVT in te stellen als een ondernemer niet verplicht is een OR op te richten en hij er niet voor kiest om vrijwillig een OR in te stellen. De ondernemer hoeft niet te overleggen met het gehele personeel, maar heeft dan te maken met een door en uit de medewerkers gekozen vertegenwoordiging die gemotiveerd en vaak hiertoe geschoold deze taak op zich neemt.

2. Stel een verkiezingscommissie in

Een ondernemer stelt vrijwillig dan wel op verzoek van de medewerkers of verplicht op grond van de CAO een PVT in. Om de eerste verkiezing van een PVT optimaal te laten verlopen, is het instellen van een verkiezingscommissie van belang.

3. Zorg voor een goed reglement

Hoewel het opstellen van een reglement voor een PVT niet wettelijk verplicht is, is het voor het goed functioneren van een PVT aan te bevelen toch een reglement op te stellen. Daarin zijn onder meer bepalingen over de werkwijze opgenomen.

4. Stimuleer relatie PVT-achterban

De bevoegdheden van een PVT zijn beperkter dan die van de OR. Indien echter het contact van de PVT met zijn achterban goed geregeld is en de PVT als spreekbuis van de medewerkers functioneert zijn de voordelen voor zowel de medewerkers als de ondernemer van deze vorm van medezeggenschap groter.

5. Leg afspraken schriftelijk vast

In de WOR zijn minder bepalingen opgenomen over de PVT dan over de OR. Veel hangt af van de afspraken tussen de ondernemer en de PVT. Het verdient daarom extra aanbeveling om gemaakte afspraken schriftelijk vast te leggen. Er is vaak geen wettelijke bepaling waarop kan worden teruggevallen.

6. Zorg voor goede scholing

De PVT bestaat doorgaans slechts uit drie leden. Goede scholing op het gebied van de WOR maakt de positie van de PVT sterker. Maak met de ondernemer afspraken over de tijd die voor scholing benut mag worden. De WOR geeft immers geen minimumeisen over de beschikbare werktijd voor scholing van PVT-leden.

7. Maak afspraken over tijd

In de WOR is geen minimum vastgelegd over de tijd die PVT-leden aan hun taak mogen besteden. Met de ondernemer moeten hierover duidelijke afspraken worden gemaakt. Met name in kleinere ondernemingen ontstaat anders het gevaar dat of het reguliere werk, of het PVT-werk onder druk komt te staan.

5 De personeelsvertegenwoordiging en de wet

De personeelsvertegenwoordiging heeft adviesrecht, instemmingsrecht en recht op informatie van de ondernemer. Meer kan eventueel in een ondernemingsovereenkomst worden bepaald, zoals in dit hoofdstuk blijkt.

Rechten van de personeelsvertegenwoordiging

Art. 35c, 35d WOR

Op grond van de WOR heeft de PVT de volgende drie rechten: instemmings-, advies- en informatierecht.

Instemmingsrecht

De ondernemer heeft instemming van de PVT nodig voordat hij een besluit mag nemen over een regeling van de werktijden, over een regeling van de arbeidsomstandigheden en over een regeling van ziekteverzuim, tenzij dat bij CAO is geregeld.

De ondernemer moet de voorgenomen besluiten over deze onderwerpen schriftelijk aan de PVT voorleggen. Hij moet hierbij aangeven wat de motivatie is van het voorgenomen besluit en welke de gevolgen zijn voor de medewerkers.

De PVT overlegt ten minste één maal met de ondernemer voordat zij beslist over de instemmingsaanvraag. Vervolgens deelt de PVT schriftelijk en met redenen omkleed aan de ondernemer mee of zij instemt met het voorgenomen besluit. Zodra de ondernemer een besluit heeft genomen, moet hij dit schriftelijk aan de PVT meedelen. Ook dient hij aan te geven per wanneer hij het besluit daadwerkelijk gaat uitvoeren.

Is er geen overeenstemming tussen de PVT en de ondernemer, dan kan zowel door de ondernemer als de PVT de bemiddeling van de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering worden ingeroepen. Als deze bemiddeling ook niet tot overeenstemming leidt dan is een procedure bij de kantonrechter mogelijk. De ondernemer kan de kantonrechter vragen om toestemming te geven voor het nemen van het bestreden voorgenomen besluit. Deze toestemming komt in de plaats van de instemming van de PVT. De kantonrechter zal hiertoe slechts besluiten indien het kennelijk onredelijk was van de PVT om geen instemming te geven aan het besluit van de ondernemer of indien er zwaarwegende redenen zijn waarom de ondernemer het besluit wel moet nemen. De PVT kan de kantonrechter vragen om de ondernemer te verbieden uitvoering te geven aan het besluit.

Het instemmingsrecht is ook van toepassing op een besluit over een regeling van werktijden.



Adviesrecht

De PVT heeft adviesrecht bij voorgenomen besluiten van de ondernemer die kunnen leiden tot verlies van arbeidsplaatsen en/of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van ten minste een kwart van de in de onderneming werkzame personen. De WOR geeft aan dat de ondernemer het voorgenomen besluit op een zodanig tijdstip ter advisering aan de PVT moet voorleggen, dat het advies nog van wezenlijke invloed kan zijn op het besluit.

De PVT heeft geen adviesrecht indien het voorgenomen besluit betrekking heeft op een onderwerp waarover in de CAO afspraken zijn gemaakt. Als de ondernemer het advies van de PVT niet overneemt, kan hij wel direct uitvoering geven aan zijn besluit. Hij is niet verplicht om een maand opschortingstermijn in acht te nemen. De PVT kan, als zij van mening is dat de ondernemer ten onrechte geen advies heeft gevraagd aan de PVT, voor bemiddeling naar de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering gaan. De ondernemer kan op zijn beurt zich daartoe wenden als de PVT geen advies wil geven. Mislukt de bemiddeling van de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering dan kunnen beide partijen afzonderlijk besluiten naar de kantonrechter te stappen.

Informatierecht

De ondernemer moet de PVT alle informatie geven die zij nodig acht voor een optimale uitvoering van haar taken (actief informatierecht). De ondernemer mag deze informatie ook mondeling verstrekken. Verder moet de ondernemer ten minste twee maal per jaar aan de PVT de volgende gegevens verstrekken (passief informatierecht):

- informatie over de werkzaamheden van de onderneming in het afgelopen jaar en over de verwachtingen voor het volgend jaar
- informatie over de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar en over de verwachtingen voor het volgend jaar
- de gepubliceerde jaarrekening en het jaarverslag (in de Nederlandse taal gesteld)
- informatie over het gevoerde en te voeren sociale beleid.

Indien de ondernemer voorbij gaat aan het recht van de PVT op informatie dan kan de PVT voor bemiddeling naar de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering van het bedrijf Horeca en Catering stappen. Levert de bemiddeling geen overeenstemming op dan is het starten van een procedure bij de kantonrechter mogelijk.

Ondernemingsovereenkomst

De PVT heeft op grond van de WOR slechts beperkte bevoegdheden. Echter in een schriftelijke overeenkomst tussen de ondernemer en de PVT (genoemd de ondernemingsovereenkomst of het convenant) kan worden bepaald dat de PVT meer bevoegdheden heeft dan in de WOR is aangegeven. Ook kunnen in de ondernemingsovereenkomst nadere afspraken staan over de toepassing van nader genoemde WOR-bepalingen. De ondernemingsovereenkomst kan nooit aanleiding zijn voor het beperken van de bevoegdheden en rechten die een PVT op grond van de WOR heeft. De ondernemer moet een kopie van de ondernemingsovereenkomst naar de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering sturen.

Ook in een CAO kunnen aan de PVT uitgebreidere bevoegdheden worden toegekend dan in de WOR staan vermeld.

Aanbevelingen

1. Wees op de hoogte van de wettelijke rechten

De leden van de PVT moeten zich op de hoogte stellen van de wettelijke rechten van de PVT. De ondernemer en de leden van de PVT dienen zich door zelfstudie en cursussen op de hoogte te stellen van de wettelijke bepalingen over het instemmingsrecht, het adviesrecht en het informatierecht van de PVT.

2. Volg de voorgeschreven instemmingsrechtprocedure

In de WOR is niet alleen voorgeschreven over welke onderwerpen de PVT instemmingsrecht heeft, ook is de procedure omschreven die de ondernemer en de PVT in acht moeten nemen bij een instemmingsaanvraag.

3. Let op tijdige instemmings- of adviesaanvraag

Zowel voor de ondernemer als voor de PVT is het van belang dat hij advies tijdig aanvraagt bij een voorgenomen besluit waarbij de PVT instemmings- dan wel adviesrecht heeft. De PVT heeft dan de gelegenheid om doelmatig van dit recht gebruik te maken. Dat vergroot de kans op overeenstemming.

4. Let op informatievoorziening door de ondernemer

In de WOR is aangegeven dat de ondernemer de PVT alle informatie moet geven die ze voor de uitoefening van haar taak nodig heeft. Verder schrijft de WOR voor welke informatie de ondernemer in ieder geval één maal per jaar aan de PVT moet verstrekken. Het gaat hier onder meer om gegevens over de algemene gang van zaken in de onderneming.

5. Stel een ondernemingsovereenkomst op

Het is raadzaam dat een PVT een ondernemingsovereenkomst opstelt met de ondernemer. De WOR laat beiden vrij om onderling zaken te regelen die hen aangaan. In een dergelijke ondernemingsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd welke afspraken de ondernemer en de PVT hebben gemaakt. Het gaat dan om bijvoorbeeld uitbreiding van de wettelijke bevoegdheden van de PVT of het aantal dagen dat de PVT mag besteden onder werktijd aan overleg en scholing.

6. Roep bij geschillen bemiddeling in

Het is mogelijk dat er een conflict ontstaat tussen de PVT en de ondernemer. Bijvoorbeeld over het wel of niet nakomen van hetgeen in de WOR, de ondernemingsovereenkomst of de CAO staat omschreven. In een dergelijke situatie kunnen beide partijen afzonderlijk voor bemiddeling naar de Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering stappen. Kunnen de ondernemer en de PVT het dan nog niet eens worden, dan kan een procedure bij de kantonrechter worden gestart.

6 De personeelsvergadering in de praktijk

Bestaat in een onderneming met tussen de 10 en 50 medewerkers geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dan is de ondernemer verplicht om ten minste twee maal per jaar te overleggen met zijn medewerkers.

Een dergelijke vergadering wordt een personeelsvergadering genoemd. Naast deze twee voorgeschreven personeelsvergaderingen moet de ondernemer in de aangegeven situatie ook overleggen met al zijn medewerkers indien een kwart van hen daarom verzoekt. Als een ondernemer van plan is een besluit te nemen waarbij de personeelsvergadering adviesrecht heeft, dan moet er eveneens een personeelsvergadering worden gehouden. Heeft een ondernemer in de regel minder dan 10 medewerkers in dienst en bestaat er geen OR of PVT, dan kan hij vrijwillig kiezen voor het houden van personeelsvergaderingen.

Het houden van de personeelsvergadering

Art. 35b WOR

De bestuurder van de onderneming is degene met de hoogste directe leiding en kan de ondernemer zelf zijn (zie voor een uitgebreidere toelichting op het begrip "bestuurder" hoofdstuk 3). Hij voert tijdens de personeelsvergadering het overleg met alle medewerkers. Tijdens deze vergadering wordt overlegd met alle personen die langer dan zes maanden in dienst zijn. Deze medewerkers hebben het recht om het overleg bij te wonen. Daarnaast hebben zij het recht tijdens dit overleg voorstellen te doen over besproken onderwerpen en mogen zij standpunten naar voren brengen. De ondernemer kan vrijwillig besluiten medewerkers met een korter dienstverband de personeelsvergadering bij te laten wonen als toehoorder of ze tevens het recht geven om mee te praten en voorstellen in te brengen.

Indien de bestuurder is verhinderd, kan de ondernemer bij wijze van uitzondering een andere medewerker bevoegd verklaren om hem te vervangen tijdens de personeelsvergadering.

De personeelsvergadering vindt in beginsel plaats tijdens werktijd en de ondernemer is in dat geval verplicht de medewerkers hun loon door te betalen. Bij vergaderen buiten werktijd kan de ondernemer vrijwillig besluiten het loon door te betalen.

Agenda personeelsvergadering

Alle onderwerpen waarover de ondernemer dan wel de medewerkers overleg wenselijk achten, kunnen op de agenda van de personeelsvergadering komen. Voorwaarde is dat het aangelegenheden betreft die het algemeen belang raken. Het is niet de bedoeling dat individuele kwesties of individuele klachten van medewerkers tijdens de personeelsvergadering worden behandeld.

Het verdient aanbeveling om goede afspraken te maken over de gang van zaken tijdens de personeelsvergadering.

Aanbevelingen

1. Stimuleer als ondernemer het bezoeken van de personeelsvergadering

Door het vaker houden van personeelsvergaderingen die door een grote meerderheid van de medewerkers worden bezocht, kan een ondernemer een groter draagvlak voor zijn besluiten creëren. Ook zijn de medewerkers beter op de hoogte van het ondernemingsbeleid en groeit het vertrouwen tussen leiding en medewerkers.

2. Maak goede afspraken

De WOR laat het grotendeels aan de ondernemer en de medewerkers zelf over om afspraken te maken omtrent de gang van zaken tijdens de personeelsvergaderingen. Het is aan te bevelen om gemaakte afspraken schriftelijk vast te leggen.

3. Bespreek algemene zaken

Een personeelsvergadering is bedoeld voor het bespreken van algemene zaken: algemene beleidslijnen en algemene besluiten van de ondernemer. Puur individuele aangelegenheden of individuele klachten horen niet op de personeelsvergadering thuis. Ook niet tijdens de rondvraag.

7 De personeelsvergadering en de wet

Dit hoofdstuk gaat in op de bepalingen die in de wet zijn opgenomen over de personeelsvergadering.

Rechten van de personeelsvergadering

Tijdens de personeelsvergadering hebben de medewerkers recht op informatie, adviesrecht en initiatiefrecht. Deze rechten gelden voor de medewerkers die langer dan zes maanden in dienst zijn. De ondernemer kan deze rechten ook toekennen aan medewerkers met een korter dienstverband.

Informatierecht

Minstens één maal per jaar moet de ondernemer tijdens de personeelsvergadering de medewerkers informeren over de werkzaamheden en resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar en de verwachtingen ten aanzien daarvan in het komend jaar. Hij kan deze gegevens mondeling of schriftelijk verstrekken. Verder moet de ondernemer zijn gepubliceerde jaarrekening en het jaarverslag aan de medewerkers verstrekken. Ten slotte licht de ondernemer de medewerkers één maal per jaar tijdens de personeelsvergadering mondeling of schriftelijk in over het door hem gevoerde en te voeren sociale beleid in de onderneming.

Initiatiefrecht

De medewerkers mogen tijdens de personeelsvergadering elk onderwerp aankaarten dat de algemene gang van zaken in de onderneming betreft. Verder mogen ze daarover voorstellen doen. De OR mag zijn initiatiefrecht ook buiten de overlegvergadering uitoefenen en de ondernemer moet daar schriftelijk op reageren. De medewerkers hebben op grond van de WOR geen initiatiefrecht buiten de personeelsvergadering om.

Adviesrecht

De ondernemer moet elk voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen en/of tot een belangrijke verandering van de arbeid, van arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van ten minste een kwart van de medewerkers van de onderneming, ter advisering voorleggen aan de personeelsvergadering. Het advies dient op een zodanig tijdstip te worden gevraagd dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het voorgenomen besluit. De ondernemer moet de medewerkers van alle informatie voorzien die ze denken nodig te hebben om een weloverwogen advies te kunnen geven. De medewerkers moeten in de gelegenheid worden gesteld tijdens de personeelsvergadering advies uit te brengen over het voorgenomen besluit. Het is niet voldoende als de ondernemer buiten een personeelsvergadering om de medewerkers hiertoe in de gelegenheid stelt.

Het adviesrecht van de personeelsvergadering vervalt indien de betrokken aangelegenheid in de CAO is geregeld.

Juridische procedure

Indien de medewerkers van mening zijn dat de ondernemer zich niet houdt aan de bepalingen die de WOR stelt omtrent de personeelsvergadering, dan kunnen zij een verzoek bij de kantonrechter indienen om de ondernemer te wijzen op zijn verplichtingen. Een dergelijk verzoek kan worden ingediend door medewerkers die langer dan zes maanden in dienst zijn bij de betrokken onderneming en door de vakorganisaties. De Bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering speelt geen bemiddelende rol bij conflicten tussen de personeelsvergadering en de ondernemer.

Voor spoedeisende aangelegenheden kunnen vakorganisaties of betrokken medewerkers zich via een kort geding wenden tot de president van de rechtbank voor het treffen van een voorlopige voorziening.

Aanbevelingen

1. Maak gebruik van het recht op informatie

Door de personeelsvergadering kunnen alle medewerkers zich op de hoogte stellen van de algemene gang van zaken in de onderneming.

2. Let op een juist gebruik van het adviesrecht

De ondernemer kan niet aan het adviesrecht van de personeelsvergadering voldoen door individuele medewerkers buiten deze vergadering om een voorgenomen besluit ter advisering voor te leggen. Tijdens de personeelsvergadering moet hij het voorgenomen besluit aan alle aanwezige medewerkers voorleggen.

3. Geef inhoud aan het initiatiefrecht

Bij het op de agenda plaatsen van onderwerpen moeten de medewerkers geen passieve houding aannemen. Ze mogen elk onderwerp van algemeen belang op de agenda plaatsen.

1. Artikelen voorbeeldreglement

- Artikel 1**
- 1. Begripsbepalingen**
- Dit voorlopig reglement verstaat onder:
- ondernemer : tenaamstelling ondernemer
- onderneming : tenaamstelling onderneming
- wet : Wet op de ondernemingsraden (WOR)
- ondernemingsraad : de ondernemingsraad (OR) van de onderneming
- bedrijfscommissie : het bedrijfsschap Horeca en Catering
Postbus 121, 2700 AC Zoetermeer
- werknemersorganisaties: verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 9, tweede lid, onder a, van de wet
- Artikel 2**
- 2. Samenstelling en zittingsduur**
1. De ondernemingsraad bestaat uit .. leden.
 2. De ondernemingsraad kiest uit zijn midden een voorzitter en één plaatsvervangend voorzitter.
 3. De voorzitter, of bij diens verhindering de plaatsvervangend voorzitter, vertegenwoordigt de ondernemingsraad in rechte.
- Artikel 3**
1. De leden van de ondernemingsraad treden om de .. jaren tegelijk af.
 2. De aftredende leden van de ondernemingsraad zijn terstond herkiesbaar.
 3. Niet herkiesbaar zijn leden die .. jaren ononderbroken lid van de ondernemingsraad zijn geweest, met dien verstande dat zij wederom herkiesbaar zijn wanneer sedert hun aftreden .. jaren zijn verlopen.
- Artikel 4**
- 3. Kandidaatstelling en verkiezing**
1. De organisatie en de leiding van de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad berust bij de ondernemingsraad.
 2. De ondernemingsraad kan een uit ... leden bestaande verkiezingscommissie benoemen, die de bevoegdheden van de ondernemingsraad ten aanzien van de verkiezingen uitoefent.
 3. Het secretariaat van de verkiezingscommissie wordt gevoerd door de secretaris van de ondernemingsraad.
- Artikel 5**
1. Kiesgerechtigd zijn de personen die gedurende ten minste .. maanden voor de datum van de verkiezingen in de onderneming werkzaam zijn geweest.
 2. Verkiesbaar tot lid van de ondernemingsraad zijn de personen die gedurende ten minste .. maanden voor de dag van de kandidaatstelling in de onderneming werkzaam zijn geweest. Artikel 7, vijfde lid is van toepassing.
- Artikel 6**
1. De ondernemingsraad bepaalt na overleg met de ondernemer de datum van de verkiezingen, alsmede de tijdstippen van aanvang en einde van de stemming. De secretaris van de ondernemingsraad doet van een en ander mededeling aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen en aan de werknemersorganisaties. Tussen het doen van deze mededeling en de datum waarop de verkiezing wordt gehouden liggen ten minste dertien weken.
 2. De datum van de verkiezingen ligt niet eerder dan vier weken en niet later dan twee weken voor de afloop van de zittingsperiode van de aftredende leden van de ondernemingsraad.
 3. De ondernemingsraad kan zich bij de verkiezingen laten bijstaan door een of meer stembureaus, elk bestaande uit ten hoogste drie in de onderneming werkzame personen.

Artikel 7

1. Uiterlijk negen weken voor de verkiezingsdatum stelt de ondernemingsraad een lijst op van in de onderneming werkzame personen die op de verkiezingsdatum verkiesbaar en/of kiesgerechtigd zijn en maakt deze lijst in de onderneming bekend.
2. Kandidaatstelling geschiedt door indiening van een lijst van één of meer kandidaten bij de secretaris van de ondernemingsraad. Deze verstrekt een gedagtekend bewijs van ontvangst, gesteld ten name van degene die de lijst heeft ingediend.
3. Tot uiterlijk zes weken voor de verkiezingsdatum kunnen werknemersorganisaties, kandidatenlijsten indienen.
4. Binnen één week nadat de in het derde lid bedoelde termijn is verstreken bepaalt de ondernemingsraad het aantal handtekeningen dat nodig is voor de indiening van een kandidatenlijst door diegenen die geen lid zijn van een werknemersorganisatie, welke een kandidatenlijst heeft ingediend. Dit aantal bedraagt ten minste eenderde van het aantal kiesgerechtigde werknemers die niet bij één van de bedoelde werknemersorganisaties zijn aangesloten, maar volstaan kan worden met 30 handtekeningen.
5. Tot uiterlijk drie weken voor de verkiezingsdatum kunnen de in het vierde lid bedoelde kandidatenlijsten bij de secretaris van de ondernemingsraad worden ingediend.
6. Bij elke kandidatenlijst wordt van iedere daarop voorkomende kandidaat een schriftelijke verklaring overgelegd, dat hij de kandidatuur aanvaardt.
7. De naam van de kandidaat mag slechts op één kandidatenlijst voorkomen.

Artikel 8

1. De ondernemingsraad onderzoekt of de ingediende kandidatenlijsten en de daarop voorkomende kandidaten voldoen aan de vereisten van de wet en van dit reglement.
2. De ondernemingsraad verklaart een kandidatenlijst die niet aan de in het vorige lid bedoelde vereisten voldoet, ongeldig en deelt dit onverwijld mede aan degene(n) die de kandidatenlijst heeft (hebben) ingediend. Artikel 16, derde lid is van toepassing.
3. De geldige kandidatenlijsten worden uiterlijk twee weken voor de verkiezingsdatum door de ondernemingsraad aan de in de onderneming werkzame personen en aan de ondernemer bekend gemaakt.

Artikel 9

Indien er niet meer kandidaten zijn gesteld dan er plaatsen zijn te vervullen in de ondernemingsraad, vinden er geen verkiezingen plaats en worden de gestelde kandidaten geacht te zijn gekozen.

Artikel 10

1. De verkiezing vindt plaats bij geheime, schriftelijke stemming.
2. Door of namens de ondernemingsraad wordt op de verkiezingsdatum op de daartoe door de ondernemingsraad aangewezen plaatsen aan iedere kiesgerechtigde persoon een gewaarmerkt stembiljet uitgereikt. Op dit stembiljet staan de te kiezen kandidaten per ingediende, geldige kandidatenlijst vermeld. Dadelijk na invulling doet de kiesgerechtigde persoon dit biljet in een daartoe bestemde bus.
3. Iedere kiesgerechtigde persoon kan voor ten hoogste twee andere kiesgerechtigde personen een stembiljet invullen, mits hij door deze personen schriftelijk daartoe is gemachtigd en deze machtiging wordt overgelegd.

Kiesstelsels

Hieronder volgen drie varianten van de artikelen 11 en 13 die ieder horen bij een kiesstelsel. Artikel 12 is bij alle kiesstelsels hetzelfde en is na artikel 13 opgenomen. Een OR moet vanzelfsprekend artikel 12 na het gekozen artikel 11 opnemen. De OR moet in zijn reglement aangeven voor welk kiesstelsel hij kiest. In hoofdstuk 3 wordt een nadere uitleg gegeven over de diverse kiesstelsels waarvoor de OR kan kiezen.

Variant A**Kiesstelsel: Personenstelsel zonder kiesgroepen****Artikel 11**

Iedere kiesgerechtigde persoon brengt ... stemmen uit. Op iedere kandidaat kan slechts één stem worden uitgebracht.

Artikel 13

1. Gekozen zijn de kandidaten die per kiesgroep het hoogste aantal stemmen op zich verenigd hebben. Indien voor de laatste te bezetten zetel meerdere kandidaten zijn, die een gelijk aantal stemmen op zich verenigd hebben, beslist tussen hen het lot.
2. De uitslag van de verkiezingen wordt door de ondernemingsraad vastgesteld en volledig bekendgemaakt aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen, alsmede aan degenen, die kandidatenlijsten hebben ingediend.

Variant B

Kiesstelsel: Lijstenstelsel zonder kiesgroepen

Artikel 11

Iedere kiesgerechtigde persoon brengt één stem uit.

Artikel 13

1. Ter bepaling van de uitslag van de verkiezingen berekent de ondernemingsraad in de eerste plaats de kiesdeler door het aantal geldig uitgebrachte stemmen te delen door het aantal te bezetten zetels in de ondernemingsraad. Vervolgens worden aan iedere kandidatenlijst zoveel zetels toegewezen als de kiesdeler begrepen is in het aantal op die lijst uitgebrachte stemmen. Zetels die op deze wijze niet vervuld kunnen worden, worden achtereenvolgens toegekend aan de lijsten met de grootste stemmenoverschotten. Bij een gelijk stemmenoverschot van twee of meer lijsten beslist het lot, welke lijst het eerst een restzetel krijgt. De aan een lijst toegevallen zetels worden toegewezen aan de daarop staande kandidaten in de volgorde waarop zij op de lijst voorkomen, met dien verstande dat een kandidaat, die persoonlijk de kiesdeler heeft gehaald te allen tijde gekozen wordt verklaard.
2. De uitslag van de verkiezingen wordt door de ondernemingsraad vastgesteld en volledig bekendgemaakt aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen, alsmede aan degenen die kandidatenlijsten hebben ingediend.

Variant C

Kiesstelsel: Personenstelsel met kiesgroepen

Artikel 11

Iedere kiesgerechtigde persoon brengt .. stemmen uit. Op iedere kandidaat kan slechts één stem worden uitgebracht.

Artikel 13

1. Gekozen zijn de kandidaten die per kiesgroep het hoogste aantal stemmen op zich verenigd hebben. Indien voor de laatste te bezetten zetel meerdere kandidaten zijn, die een gelijk aantal stemmen op zich verenigd hebben, beslist tussen hen het lot.
2. De uitslag van de verkiezingen wordt door de ondernemingsraad vastgesteld en volledig bekend gemaakt aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen, alsmede aan degenen, die kandidatenlijsten hebben ingediend.

Variant D

Kiesstelsel: Lijstenstelsel met kiesgroepen

Artikel 11

Iedere kiesgerechtigde persoon brengt één stem uit.

Artikel 13

1. Ter bepaling van de uitslag van de verkiezingen berekent de ondernemingsraad, per kiesgroep, in de eerste plaats de kiesdeler door het aantal in die kiesgroep geldig uitgebrachte stemmen te delen door het aantal door die kiesgroep te bezetten zetels in de ondernemingsraad. Vervolgens worden aan iedere kandidatenlijst zoveel zetels toegewezen als de kiesdeler begrepen is in het aantal op die lijst uitgebrachte stemmen. Zetels die op deze wijze niet vervuld kunnen worden, worden achtereenvolgens toegekend aan de lijsten met de grootste stemmenoverschotten. Bij een gelijk stemmenoverschot van twee of meer lijsten beslist het lot, welke lijst het eerst een restzetel krijgt. De aan een lijst toegevallen zetels worden toegewezen aan de daarop staande kandidaten in de volgorde waarop zij op de lijst voorkomen, met dien verstande dat een kandidaat, die persoonlijk de kiesdeler heeft gehaald te allen tijde gekozen wordt verklaard.
2. De uitslag van de verkiezingen wordt door de ondernemingsraad vastgesteld en volledig bekendgemaakt aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen, alsmede aan degenen die kandidatenlijsten hebben ingediend.

Voor alle kiesstelsels

Artikel 12

1. Na het einde van de stemming stelt de ondernemingsraad het aantal geldige stemmen vast, dat op elke kandidaat en op elke kandidatenlijst is uitgebracht.
2. Ongeldig zijn de stembiljetten:
 - a. die niet door of namens de ondernemingsraad zijn uitgereikt;
 - b. waaruit niet duidelijk de keuze van de stemgerechtigde blijkt;
 - c. waarop meer dan één stem is uitgebracht.
 - d. waarop andere aantekeningen voorkomen dan de aanwijzing van de verkozen kandidatenlijst.

Artikel 14

De gebruikte stembiljetten worden door de secretaris van de ondernemingsraad in een of meer gesloten enveloppen ten minste drie maanden bewaard.

Artikel 15

4. Voorziening in tussentijdse vacatures

1. In geval van een tussentijdse vacature in de ondernemingsraad wijst de ondernemingsraad tot opvolger van het betrokken lid aan de kandidaat die blijkens de vastgestelde en volledig bekendgemaakte uitslag van de laatstgehouden verkiezingen, bedoeld in artikel 13, tweede lid, daarvoor als eerste in aanmerking komt.
2. De aanwijzing geschiedt binnen een maand na het ontstaan van de vacature.
3. Het lid, dat een tussentijdse vacature vervult, treedt af op het moment dat het lid dat hij vervangt had moeten aftreden ingevolge artikel 3. Ten aanzien van de herkiesbaarheid, als bedoeld in het derde lid van dat artikel wordt de periode van vervanging niet meegerekend.
4. Indien er geen opvolger als bedoeld in het eerste lid aanwezig is, wordt in de vacature voorzien door het houden van tussentijdse verkiezingen, tenzij binnen zes maanden algemene verkiezingen plaatsvinden.

Artikel 16

5. Bezwarenregeling

1. Tegen een besluit van de ondernemingsraad met betrekking tot:
 - a. de bepaling van de datum van de verkiezingen en de tijdstippen van het begin en het einde van de stemming (artikel 6, eerste lid);
 - b. de opstelling van de lijst van kiesgerechtigden en verkiesbare personen (artikel 7, eerste lid);
 - c. de vaststelling van het aantal handtekeningen dat nodig is voor de indiening van een kandidatenlijst door degenen die geen lid zijn van een werknemersorganisatie, welke een kandidatenlijst heeft ingediend (artikel 7, vierde lid);
 - d. de geldigheid van de kandidatenlijst (artikel 8);
 - e. de vaststelling van de uitslag van verkiezingen (artikel 13, tweede lid, en artikel 15, derde lid);
 - f. de voorziening in een tussentijdse vacature (artikel 15, eerste lid);kan iedere belanghebbende binnen een week na de bekendmaking van het desbetreffende besluit bezwaar maken bij de ondernemingsraad.
2. De ondernemingsraad beslist onverwijld op dit bezwaar en treft daarbij zo nodig de noodzakelijke voorzieningen.
3. Indien een kandidatenlijst niet voldoet aan het bepaalde bedoeld in het eerste lid, onder c, wordt de indiener gedurende één week na de kennisgeving daarvan in de gelegenheid gesteld de lijst aan de gestelde eisen aan te passen.

Artikel 17

6. Werkwijze en secretariaat

1. De ondernemingsraad komt ten behoeve van de uitoefening van zijn taak bijeen in de navolgende gevallen:
 - a. op verzoek van de voorzitter;
 - b. op verzoek van ten minste .. leden.
2. De voorzitter bepaalt tijd en plaats van de vergadering. Een vergadering op verzoek van de leden wordt gehouden binnen veertien dagen nadat het verzoek bij de voorzitter is ingekomen.
3. De bijeenroeping geschiedt door de secretaris door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de leden. Behoudens in spoedeisende gevallen geschiedt de bijeenroeping ten minste zeven dagen vóór de te houden vergadering.
4. Een vergadering kan slechts plaatsvinden indien ten minste .. leden van de ondernemingsraad aanwezig zijn.

Artikel 18

1. De ondernemingsraad benoemt uit zijn midden een secretaris.
2. De secretaris is belast met het bijeenroepen van de ondernemingsraad, het opmaken van de agenda en het opstellen van het verslag van de vergaderingen, alsmede het voeren van de briefwisseling en het beheren van de voor de ondernemingsraad bestemde en van de ondernemingsraad uitgaande stukken.

Artikel 19

1. De secretaris maakt voor iedere vergadering een agenda op. Hij plaatst op de agenda de door de voorzitter en door de leden opgegeven onderwerpen. Ieder lid van de ondernemingsraad kan een onderwerp op de agenda doen plaatsen.
2. De secretaris maakt de agenda bekend aan de leden van de ondernemingsraad, aan de ondernemer en aan de in de onderneming werkzame personen. Behoudens in spoedeisende gevallen geschiedt de bekendmaking ten minste zeven dagen vóór de vergadering van de ondernemingsraad.

Artikel 20

1. Tenzij dit reglement anders bepaalt, beslist de ondernemingsraad bij gewone meerderheid van stemmen. Over zaken wordt mondeling en over personen wordt schriftelijk gestemd, tenzij de ondernemingsraad in een bepaald geval anders besluit. Voor de berekening van het aantal uitgebrachte stemmen, tellen blanco stemmen niet mee.
2. Indien bij een besluit met betrekking tot de benoeming van een persoon geen van de kandidaten bij de eerste stemming de gewone meerderheid haalt, vindt herstemming plaats tussen de twee kandidaten die bij de eerste stemming de meeste stemmen kregen. Bij deze herstemming is diegene gekozen, die alsdan de meeste stemmen op zich verenigd heeft. Indien de stemmen staken, beslist het lot.
3. Bij staking van stemmen over een door de ondernemingsraad te nemen besluit, dat geen betrekking heeft op een te benoemen persoon wordt dit voorstel op de eerstvolgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Indien dan wederom de stemmen staken wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

Artikel 21

1. Van iedere vergadering van de ondernemingsraad wordt een verslag opgemaakt.
2. Dit verslag zendt de secretaris zo spoedig mogelijk toe aan de leden van de ondernemingsraad. Tenzij een lid van de ondernemingsraad binnen een week na bedoelde toezending een met redenen toegelicht bezwaar heeft gemaakt tegen de inhoud van het verslag, maakt de secretaris het verslag bekend aan de in de onderneming werkzame personen en de ondernemer.
3. Indien een bezwaar als bedoeld in het vorige lid is gemaakt, maakt de secretaris het verslag eerst bekend nadat de ondernemingsraad over het bezwaar heeft beslist.

Artikel 22

1. De secretaris maakt jaarlijks voor een verslag op van de werkzaamheden van de ondernemingsraad in het afgelopen jaar.
Dit verslag behoeft de goedkeuring van de ondernemingsraad.
2. De secretaris maakt het jaarverslag zo spoedig mogelijk na de goedkeuring door de ondernemingsraad bekend aan de leden van de ondernemingsraad, aan de ondernemer en aan de in de onderneming werkzame personen. Voorts zendt de secretaris het jaarverslag aan de bevoegde bedrijfscommissie.

7. Slotbepalingen

Artikel 23

1. Dit reglement kan worden gewijzigd of aangevuld bij besluit van de ondernemingsraad.
2. In een vergadering waarin besloten wordt het reglement te wijzigen of aan te vullen dienen ten minste .. leden van de ondernemingsraad aanwezig te zijn.
3. Een zodanig besluit behoeft een tweederde meerderheid van het aantal uitgebrachte stemmen.
4. Alvorens de wijziging of aanvulling van dit reglement vast te stellen stelt de ondernemingsraad de ondernemer in de gelegenheid daarover zijn standpunt kenbaar te maken. Een wijziging of aanvulling van dit reglement is van kracht als de ondernemingsraad daaraan zijn goedkeuring heeft gegeven.
5. De ondernemingsraad verstrekt onverwijld een exemplaar van het vastgestelde reglement aan de ondernemer en aan de bedrijfscommissie.

Bijlage

1. Nadere afspraken tussen de ondernemer en de ondernemingsraad ter zake van de belangenbehartiging van de medewerkers en de onderneming in de meest brede zin en met name ter zake van de volgende onderwerpen, zullen in een aanhangsel bij het definitieve reglement worden opgenomen:
 - a. afspraak over het aantal uren per jaar voor beraad;
 - b. afspraak over toekenning van een budget;
 - c. afspraken over de gang van zaken bij de overlegvergadering;
 - d. een eventueel afgesloten ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 32, tweede lid, van de wet. In deze overeenkomst kunnen aanvullende regels worden afgesproken over de toepassing van de wettelijke bepalingen en tevens aan de ondernemingsraad meer bevoegdheden worden gegeven dan in de wet zijn bepaald.

2. Wet op de Ondernemingsraden

1. Algemene bepalingen

Artikel 1

Wetsbegrippen

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 een 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.

2. De instelling van ondernemingsraden

Artikel 2

Instelling ondernemingsraad

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

Gemeenschappelijke ondernemingsraad

1. De ondernemer die twee of meer ondernemingen in stand houdt waarin te zamen in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, stelt voor alle of een aantal van die ondernemingen te zamen 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 te zamen 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

Afzonderlijke ondernemingsraad

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

Ontheffing van plicht tot instelling

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.
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.

Artikel 5a

Instelling bij CAO of vrijwillig

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.

3. Samenstelling en werkwijze van de ondernemingsraden

Artikel 6

Samenstelling ondernemingsraad

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
 - o met minder dan 50 personen: 3 leden;
 - o met 50 tot 100 personen: 5 leden
 - o met 100 tot 200 personen: 7 leden;
 - o met 200 tot 400 personen: 9 leden;
 - o met 400 tot 600 personen: 11 leden
 - o met 600 tot 1000 personen: 13 leden;
 - o met 1000 tot 2000 personen: 15 leden;
 - o 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 zes 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 diensttijd 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 een vermeerdering of vermindering van het aantal in de onderneming werkzame personen.

Artikel 7

Voorzitter ondernemingsraad

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

Reglement van de ondernemingsraad

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 van 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 bekendgemaakt.
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

Verkiezingen van de ondernemingsraad

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 lid 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, teneinde 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

Verkiezing van de ondernemingsraad

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

Artikel 11

Verkiezing van de ondernemingsraad

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

Zittingsduur van de ondernemingsraad

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 opgevallen plaats, treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij komt had moeten aftreden.

Artikel 13

Uitsluiting lid van de ondernemingsraad

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

Regeling van werkwijze

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 bekend maken 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 bekend maken 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

Instelling van commissies

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 ondernemingsraad 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

Raadplegen van deskundigen

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

Faciliteiten en doorbetaling loon

1. De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad, en 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

Vrije tijd voor onderling beraad en scholing

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 1 april 1990.

Artikel 20

Geheimhoudingsplicht

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 voornemen 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 hoe lang 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.

Artikel 21

Bescherming tegen benadeling

1. De ondernemer draagt er zorg voor, dat de in de onderneming werkzame personen die staan of gestaan hebben op een kandidatenlijst 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 hem 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 de 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.

Onderstaande leden van artikel 21 zijn vervallen in de WOR en geregeld in de artikelen van het Burgerlijk Wetboek (ontslagbescherming).

Artikel 7:670, vierde lid

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groeps-ondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, van een arbocommissie of van 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 niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

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 groeps-ondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet 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 -
 - d -

2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemmingslechts 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 7 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.

Artikel 7:685, eerste lid

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien het verzoek een werknemer betreft die op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten verklaart de rechter de werkgever niet ontvankelijk indien bij het verzoekschrift geen reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is gevoegd, dat is getoetst door het Landelijk instituut sociale verzekeringen.

Artikel 22

Kosten

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

Proceskosten

In rechtsgedingen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad kan de ondernemingsraad niet in de proceskosten worden veroordeeld.

4. Het overleg met de ondernemingsraad

Artikel 23

Overleg met de ondernemer

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 daarvoor 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

Regels voor de overlegvergadering

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 plaatsvervangend 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

Regels voor de overlegvergadering

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

Overleg met onderdeelcommissie

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.

Bespreking algemene gang van zaken

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 de vereniging of 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.

4a. Bijzondere bevoegdheden van de ondernemingsraad**Adviesrecht van de ondernemingsraad**

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 groepsgewijs 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 75, derde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
 - 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 redelijkerwijze 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 van 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 medegedeeld, 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 dat besluit in kennis is gesteld. De verplichting vervalt wanneer de ondernemingsraad zulks te kennen geeft.

Artikel 26

Beroepsrecht van de ondernemingsraad

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 het 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. De ondernemer wordt van het ingestelde beroep in kennis 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 ambtshalve, deskundigen, alsmede in de onderneming werkzame personen horen. Indien de ondernemingskamer het beroep gegrond bevindt, verklaart zij dat de ondernemer 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 ondernemer 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, onderscheidenlijk 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 ondernemer 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 ondernemingskamer, zo nodig onverwijld, voorlopige voorzieningen 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

Instemmingsrecht van de ondernemingsraad

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 werktijd- of een vakantieregeling;
 - c. een belonings- of een functiewaarderingsstelsel;
 - 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 personeneen 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, voorzover 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 de nietigheid als bedoeld in het vijfde lid.

Zorgtaken van de ondernemingsraad

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.

Benoemingsrecht bestuursleden

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.

Adviesrecht benoeming/ontslag bestuurder

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.

4b. Het verstrekken van gegevens aan de ondernemingsraad

Algemene informatierecht van de ondernemingsraad

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 schriftelijke 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

Financiële informatie

1. De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, tenminste 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. Wordt de onderneming in stand gehouden door een rechtspersoon waarop artikel 163 of artikel 273 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is, dan geschiedt de overlegging gelijktijdig met die aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Het voorgaande is van overeenkomstige toepassing op de mededeling die een rechtspersoon ingevolge artikel 362, zesde lid, laatste volzin, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, moet verstrekken.
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, als 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 verwachting 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.
8. Indien de ondernemer ingevolge artikel 12.2 of 12.4 van de Wet milieubeheer verplicht is tot het opstellen van een milieuverslag, verstrekt hij zo spoedig mogelijk na het opstellen van dit verslag een exemplaar daarvan ter bespreking aan de ondernemingsraad. Deze verplichting geldt ook met betrekking tot een milieuverklaring als bedoeld in artikel 12.3 van de Wet milieubeheer.

Sociale informatie

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.

Sociale informatie

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.

4c. Verdere bevoegdheden van de ondernemingsraad**Ondernemingsovereenkomst**

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.

5. De centrale ondernemingsraden en de groepsondernemingsraden**Instelling centrale / groepsondernemingsraad**

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.

Samenstelling centrale / groepsondernemingsraad

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 verplaatsvervanger 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 ondernemingsraads-lid of van een groepsondernemingsraadlid, die tevens lid is van een centrale ondernemingsraad, heeft tot gevolg dat de betrokkene ook van deelname van 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.

Bevoegdheden centrale / groepsondernemingsraad

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

5a. De medezeggenschap in kleine ondernemingen

Vervallen per 4 maart 1998.

Regels voor de personeelsvergadering

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, van rechtswege ophoudt te bestaan of overeenkomstig het tweede lid van dat artikel is opgeheven.

Artikel 35c

Regels voor de personeelsvertegenwoordiging

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 werktijdregeling, 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 werktijdregeling, 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

Regels voor de personeelsvertegenwoordiging

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 werktijdregeling, 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.

6. De algemene geschillenregeling

Artikel 36

Algemene geschillenregeling

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 bekend maken 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 1998.
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 ver-

plichting 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

Geschillenregeling voor de personeelsvergadering

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.

7. De bedrijfscommissies

Artikel 37

Instelling en taak bedrijfscommissie

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

Benoeming leden bedrijfscommissie

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

Werkwijze bedrijfscommissie

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, die indien en voor zover zulks door een bedrijfscommissie is bepaald, de bevoegdheden van die bedrijfscommissie geheel of gedeeltelijk, al dan niet voorwaardelijk, uitoefenen.
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

Jaarverslag bedrijfscommissie

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

Kosten van de bedrijfscommissie

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** **Geheimhouding**
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** **Aanwijzing bedrijfschap als bedrijfscommissie**
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 1 april 1990.**
- Artikel 45** **Vervallen per 1 april 1990.**
- Artikel 46** **Aanwijzing bevoegde bedrijfscommissie**
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.

7a. Heffingen ter bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden

- Artikel 46a** **Financiering scholing leden ondernemingsraad**
1. De Raad kan aan ondernemers op wie op grond van het bij of krachtens deze wet bepaalde de verplichting rust een ondernemingsraad in te stellen, bij verordening een heffing opleggen ter bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden. Een zodanige verordening behoeft de goedkeuring van Onze Minister.
2. Een heffing als bedoeld in het eerste lid wordt vastgesteld op een percentage van het bij de betrokken ondernemers genoten loon waarnaar, op grond van artikel 9 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, de premies op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet worden geheven, dan wel zouden worden geheven indien van hen premies op grond van die wetten zouden worden geheven. Artikel 9, derde en vierde lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering blijft buiten toepassing.
3. Indien en voor zover de betrokken ondernemers werkgever zijn in de zin van de Ziektewet, wordt de heffing geïnd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
4. De bedrijfscommissies zijn verplicht, aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen desgevraagd een opgave te verstrekken van de ondernemers op wie, naar hun bekend is, de verplichting rust een ondernemingsraad in te stellen. Tevens zijn de bedrijfscommissies verplicht, aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of aan een ondernemer desgevraagd een schriftelijke verklaring te verstrekken waaruit blijkt of naar hun oordeel de hiervoor bedoelde verplichting op de betrokken ondernemer rust.
5. Ten aanzien van de invordering van de heffing door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen zijn de artikelen 11 tot en met 16h van de Coördinatiewet Sociale Verzekering van overeenkomstige toepassing. Met betrekking tot het beroep tegen een heffingsaanslag wordt deze aanslag geacht te zijn opgelegd door de Sociaal-Economische Raad.

6. In een verordening als bedoeld in het eerste lid wordt door de Raad bepaald op welke wijze de afdracht van de heffing door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, aan de Raad geschiedt.
7. Een verordening als bedoeld in het eerste lid wordt niet vastgesteld dan na overleg met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
8. Een verordening als bedoeld in het eerste lid wordt, voorzover de verordening 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.

Artikel 46b**Subsidie scholingskosten via GBIO**

1. De Raad kan, onder door hem te stellen voorwaarden, uit de opbrengst van de in artikel 46a bedoelde heffingen geldelijke bijdragen 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.
2. Als voorwaarden, bedoeld in het eerste lid, worden in ieder geval gesteld:
 - 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 tenminste voldoen aan de voorwaarden die gelden voor de subsidiëring van vormings- en ontwikkelingswerk voor volwassenen door het Rijk, en dat deze werkzaamheden voorts passen in de algemene opzet van het vormings- en ontwikkelingswerk voor volwassenen in Nederland, als aangegeven door de rijksoverheid.

Artikel 46c**Financieel toezicht door de SER**

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.

7b. Bijzondere bepalingen voor ondernemingsraden bij de overheid**Artikel 46d****Bijzondere bepalingen**

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 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 voorzover 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 aangevoerd worden.
 - f. De verordenende bevoegdheid van de Raad 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 c 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 waar 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 de 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

Overleg met de ROP

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 heeft Onze Minister van Binnenlandse Zaken de instemming van tweederde 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 heeft Onze Minister van Binnenlandse Zaken de instemming van de meerderheid van de deelnemers aan het in het eerste lid bedoelde overleg.

8. Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 47

Regels ter uitvoering van de wet

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

Artikel 48

Voorlopig OR-reglement

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 groeps-ondernemingsraad hebben ingesteld.

Artikel 49

Informatie van Arbeidsinspectie

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 betrokken 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 groeps-ondernemingsraad hebben ingesteld, alsmede ten aanzien van die raden.

Artikel 50

Vervallen per 1 april 1990.

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 1 januari 2002.

Artikel 53

Bijzondere regels voor hoger onderwijs

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. Met ingang van het tijdstip waarop de in het tweede lid bedoelde algemene maatregel van bestuur voor de Open universiteit, de openbare academische ziekenhuizen en de in het eerste lid genoemde onderzoeksorganisaties in werking treedt, vervallen de artikelen 11.19. 11.20. 11.21 en 11.22, onderscheidenlijk artikel 12.14 en artikel 13.7 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, en artikel 14, tweede lid, van de Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek alsmede de aanduiding '1' voor het eerste lid van dat artikel.

Artikel 53a

Wet niet van toepassing op defensiesector

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

Artikel 53b

Wet niet van toepassing op Hoge Raad

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

Artikel 53c

Wet niet van toepassing op bepaalde functies

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

Wijzigingen van de wet

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

3. Adressen, telefoon- en faxnummers

bedrijfschap Horeca en Catering, bedrijfscommissie ondernemingsraden Horeca en Catering

Postbus 121
2700 AC Zoetermeer
tel. (079) 368 07 07
fax (079) 361 73 12
www.BHenC.nl
e-mail: ISH@BHenc.nl

FNV Formaat

Postbus 565
3440 AN Woerden
tel. (0348) 497 397
cursusinformatie: tel. (0348) 49 72 22
www.fnvformaat.nl
e-mail: info@fnvformaat.nl

OR-Servicelijn (FNV Formaat)

tel. (0800) 023 25 24 (gratis)

Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden (GBIO)

Postbus 19306
3501 DH Utrecht
tel. (030) 231 88 00
www.gbio.nl

Ondernemingskamer van het Amsterdamse Gerechtshof

Paleis van Justitie
Postbus 84500
1080 BN Amsterdam
tel. (020) 541 21 11

Sociaal Economische Raad (SER)

Postbus 90405
2509 LK Den Haag
tel. (070) 349 94 99
www.ser.nl

Arbeidsinspectie

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
tel. (070) 333 44 44
publieksvoorlichting: tel. (0800) 9051
www.minswz.nl

Stichting Beheer Horeca-secretariaten (SBH)

Postbus 7308
2701 AH Zoetermeer
tel. (079) 363 14 00
www.sbhnet.nl
e-mail: info@sbhnet.nl

Stichting Vakopleiding Horeca (SVH)

Postbus 303
2700 AH Zoetermeer
tel. (0900) 14 02
www.svh.nl
e-mail: info@svh.nl