

Zitting 1980–1981

15 893

Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden (Medezeggenschap in kleine ondernemingen)

Nr. 8

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET EINDVERSLAG

Ontvangen 3 maart 1981

Naar aanleiding van de in het eindverslag van de vaste Commissie voor Sociale Zaken dd. 20 januari 1981 over bovengenoemd wetsontwerp gestelde vragen en gemaakte opmerkingen antwoorden wij als volgt.

ALGEMEEN

1. Gelijkwaardig recht op medezeggenschap

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen hoe er sprake kan zijn van een werkelijke gelijkwaardigheid als de eigensoortigheid van de arbeidsverhoudingen in kleinere ondernemingen slechts tot uiting komt door beknotting van zeggenschapsrechten in vergelijking met grotere ondernemingen.

Wij zijn het er niet mee eens, dat de eigensoortigheid van de arbeidsverhoudingen in kleinere ondernemingen slechts tot uiting zou komen door beknotting van zeggenschapsrechten. In kleine ondernemingen bestaan er veelal meer informele mogelijkheden voor werknemers om invloed te kunnen uitoefenen op de gang van zaken in hun onderneming. Wij noemen in dit verband de eenvoudiger organisatiestructuur van de kleine onderneming, waardoor de werknemers veelal een beter inzicht hebben in het totale ondernemingsgebeuren, de geringere afstand tussen de werkvloer en de ondernemingsleiding, de veelvuldiger en meer rechtstreekse contacten tussen de werknemers en de ondernemingsleiding, en de sterkere persoonlijke betrokkenheid van de werknemers in de kleine onderneming. Al deze aspecten zijn medebepalend voor de arbeidsverhoudingen in kleine ondernemingen en geven de werknemers in deze ondernemingen meer mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de gang van zaken in hun onderneming dan werknemers in grote ondernemingen hebben. Daar staat echter tegenover dat ook de bestuurder van de kleine onderneming veelal nauwer betrokken is bij de uitvoering van het werk en daarop persoonlijk meer invloed kan uitoefenen dan de bestuurder van een grote onderneming. De arbeidsverhoudingen in kleine ondernemingen zijn in het algemeen nu eenmaal van meer persoonlijke aard en minder gebureaucratiseerd dan in grote ondernemingen. Het bij wet toekennen van formele medezeggenschapsrechten aan werknemers en hun vertegenwoordigers is bij kleine ondernemingen dan ook van minder betekenis voor de feitelijke zeggenschapsverhoudingen in

de onderneming dan bij grote ondernemingen. Daarom achten wij het onjuist als de leden van de P.v.d.A.-fractie (en anderen) het onderhavige wetsvoorstel voor een formele medezeggenschapsregeling als enige maatstaf hanteren voor de beantwoording van de vraag of er sprake is van een gelijkwaardig recht op medezeggenschap. Hoe kleiner de onderneming is, des te belangrijker zijn de persoonlijke verhoudingen in de onderneming, ook voor de zeggenschapsverhoudingen, en des te minder invloed kan een wettelijke medezeggenschapsregeling daarop uitoefenen. Mede gelet op de grotere mogelijkheden voor het informeel uitoefenen van invloed op de gang van zaken in de onderneming, zijn wij van oordeel dat het onderhavige wetsvoorstel aan de werknemers in kleine ondernemingen medezeggenschapsrechten toekent die in het algemeen van gelijke waarde kunnen worden geacht als de medezeggenschapsrechten die werknemers in grote ondernemingen al hebben.

Voorts vragen de leden van de P.v.d.A.-fractie waarom – naar het oordeel van de bewindslieden – de medezeggenschapsregeling moet worden afgewogen tegen de geringere organisatorische en financiële draagkracht van kleine ondernemingen. Is het recht op gelijkwaardige zeggenschapsrechten dan toch van minder gewicht dan bij voorbeeld de handhaving van het minimumloon?

Zoals wij in de memorie van antwoord reeds gesteld hebben, zijn wij van oordeel dat bij het medezeggenschapsvraagstuk de belangen van de werknemers van de onderneming en van eventuele andere bij de onderneming betrokkenen op evenwichtige wijze tegen elkaar dienen te worden afgewogen. De organisatorische en financiële omstandigheden van een onderneming zijn medebepalend voor de mogelijkheid om een ondernemingsraad in te stellen, die nu eenmaal mankracht en geld kost. Deze omstandigheden vormen dus belangen van de onderneming, die bij de vormgeving van een wettelijke medezeggenschapsregeling voor werknemers meegewogen moeten worden. Het recht op een gelijkwaardige medezeggenschapsregeling is niet zozeer van minder gewicht dan het recht op een minimumloon, maar het is van een andere orde. De behoefte aan en het recht op een minimumloon bestaat te allen tijde en onafhankelijk van de onderneming, waarin dat inkomen verdiend moet worden. Het belang van werknemers bij een goede medezeggenschapsregeling is daarentegen, naar haar aard, afhankelijk van de onderneming, waarin die medezeggenschapsrechten uitgeoefend moeten worden. Dat belang dient derhalve mede afgewogen te worden tegen de belangen van de onderneming. Zeggenschap dient gedeeld te worden met andere bij de onderneming betrokkenen, minimumloon niet. Iedere werknemer heeft recht op een *gelijk minimumloon*, onafhankelijk van de financiële draagkracht van zijn onderneming; hij heeft daarentegen recht op een *gelijkwaardige medezeggenschapsregeling*, die mede afgestemd dient te zijn op de financiële draagkracht en de organisatiestructuur van zijn onderneming.

De leden van de C.D.A.-fractie hebben hun instemming betuigd met het schrappen van artikel 35a, derde lid, maar zij hebben enkele nadere vragen gesteld over de verhouding tussen het medezeggenschapsbeleid met betrekking tot gesubsidieerde instellingen en dit wetsontwerp.

In het Regeringsstandpunt inzake het democratisch en doelmatig functioneren van gesubsidieerde instellingen, dat op 5 november 1980 aan de Tweede Kamer is aangeboden, zijn voorstellen neergelegd om te komen tot een grotere participatie in de besluitvorming van alle groeperingen die bij het functioneren van de instelling zijn betrokken. Het gaat daarbij in de eerste plaats om het geven van voldoende invloed op de gang van zaken binnen de instelling aan hen die als cliënt, gebruiker, of publiek van die instelling afhankelijk zijn. Mede bepaald door functie en structuur van de instelling kan deze invloed gerealiseerd worden door deelname in het bestuur, door vertegenwoordigende organen, en door regelingen inzake informatieverschaffing en verantwoording. Met betrekking tot het personeel van de instelling neemt de Regering het standpunt in dat het meebeslissen van het

personeel zich moet kunnen uitstreken tot alle beleidsbepalende organen binnen de instelling. Dit houdt in dat het personeel als categorie in het bestuur van de instelling moet kunnen participeren. Daarnaast zal de betrokkenheid van het personeel (in het bijzonder de behartiging van de specifieke werknemersbelangen) tot haar recht komen door een goede en ruime toepassing van de Wet op de ondernemingsraden.

Gezien de bijzondere plaats die het uit de openbare kas bekostigde onderwijs in de maatschappij inneemt, is echter voor deze sector een geheel eigen medezeggenschapsregeling ontworpen die is toegesneden op de specifieke onderwijssituatie. Het wetsvoorstel waarin deze regeling is neergelegd is onlangs aan de Tweede Kamer gezonden.

Bovenstaand overzicht van het medezeggenschapsbeleid met betrekking tot gesubsidieerde instellingen geeft aan dat de Wet op de ondernemingsraden op deze instellingen van toepassing zal blijven, uitgezonderd de onderwijssector. Dit houdt in dat het voorliggende wetsontwerp voorziet in rechtstreekse medezeggenschap voor het personeel in instellingen met 10 tot 35 werknemers en in ondernemingsraden voor instellingen met meer dan 35 werknemers. Ondernemingsraden die op het tijdstip van dit wetsontwerp kracht van wet krijgen, op grond van een SER-verordening ingesteld zijn in instellingen met 25 tot 35 werknemers, behouden hun wettelijke status. Voor alle ondernemingsraden in instellingen met minder dan 100 werknemers zal dan echter – met ingang van de eerstvolgende zittingsperiode van deze ondernemingsraden – het lichtere regime van artikel 35a gelden. Wil men in de betrokken instellingen (dus ook in die met 25 tot 35 werknemers) dat de daar bestaande ondernemingsraden dezelfde bevoegdheden houden als de ondernemingsraden in ondernemingen met meer dan 100 werknemers, dan kan dit worden geregeld bij SER-verordening (artikel 32), bij c.a.o. (artikel 32a, eerste lid) of bij ondernemersbesluit (artikel 32a, tweede lid).

Met genoegen hebben wij er kennis van genomen dat de leden van de V.V.D.-fractie onze argumenten onderschrijven om voor kleine ondernemingen een afwijkende medezeggenschapsregeling in te voeren.

De leden van de P.P.R.-fractie hebben met instemming kennis genomen van de nota van wijzigingen waardoor artikel 35a, derde lid, is komen te vervallen. Zij beschouwen dit als een succesje dat zij aan hun achterban zouden presenteren als zij ondernemingsraadleden zouden zijn. Het is ons echter bekend dat ook volksvertegenwoordigers graag successen aan hun achterban presenteren. Dat zij hen van harte gegund! Zij vragen tevens om een reactie op door hen in het voorlopig verslag reeds gedane voorstellen tot wijziging van artikel 35a van het wetsontwerp. Daarbij verwijzen zij naar een in 1978 door de Tweede Kamer verworpen amendement-Nypels/Jansen (132, I) op wetsontwerp 13954 tot herziening van de Wet op de ondernemingsraden. Dit amendement heeft – blijkens zijn toelichting – tot doel «de ingewikkelde en gedetailleerde wetsbepalingen voor de overlegvergadering tussen ondernemer en ondernemingsraad tot een minimum terug te brengen», en strekt ter vereenvoudiging van de artikelen 23 en 23a van de wet.

Wij hebben de bedoeling van deze leden niet precies begrepen. Willen zij een heropening van de in 1978 gehouden discussies over de overlegbepalingen in hoofdstuk IV van de wet, met een nieuwe behandeling van het inder tijd verworpen amendement-Nypels/Jansen? Willen zij wellicht voor kleine ondernemingen eenvoudiger overlegbepalingen dan thans voor grote ondernemingen gelden? Zou men van mening zijn dat het overleg tussen de ondernemer en de ondernemingsraad voor kleine ondernemingen eenvoudiger geregeld kan worden dan thans in hoofdstuk IV van de wet is neergelegd, dan rijst onmiddellijk de vraag waarom dat overleg bij grote ondernemingen dan niet even eenvoudig geregeld kan worden. Voor het overleg maakt de grootte van de onderneming toch geen verschil? Wij hebben bij dit wetsontwerp uitdrukkelijk niet willen tornen aan hetgeen nog pas onlangs tot stand is gekomen, dikwijls na heftige politieke discussie, hetgeen in het bijzonder geldt voor de overlegconstructie in de wet.

2. De vorm van het wetsontwerp

Het verheugt ons dat de leden van de C.D.A.-fractie kunnen instemmen met onze overwegingen voor de door ons gekozen vormgeving van de medezeggenschapsregeling in kleine ondernemingen, zoals wij deze in de memorie van antwoord hebben uiteengezet.

- De leden van de V.V.D.-fractie zijn echter nog niet overtuigd door onze argumenten om deze regeling op te nemen in de bestaande Wet op de ondernemingsraden. Zij blijven ervoor pleiten om deze regeling in een afzonderlijke wet op te nemen.

Wij begrijpen hun stellingname aldus, dat zij naast de bestaande Wet op de ondernemingsraden een afzonderlijke Wet op de medezeggenschap in kleine ondernemingen wensen, waarin zowel de regeling voor ondernemingsraden in ondernemingen met 35–100 werknemers wordt opgenomen als de regeling voor rechtstreekse medezeggenschap in ondernemingen met 10–35 werknemers. Die afzonderlijke wet zou dan voor wat betreft de regeling voor ondernemingen met 35–100 werknemers vrijwel identiek zijn aan de huidige Wet op de ondernemingsraden, terwijl de regeling voor ondernemingen met 10–35 werknemers in deze wet zou worden neergelegd in slechts een tweetal artikelen.

Weliswaar hebben deze leden gelijk wanneer zij ons argument, dat wij niet de gehele wettekst opnieuw ter discussie willen stellen, enigszins relativeren, maar duidelijke voordelen voor een afzonderlijke wet hebben wij in hun argumentatie ook niet kunnen lezen.

Zoals wij reeds in de memorie van antwoord hebben betoogd, kan de samenhang tussen de verschillende medezeggenschapsregelingen naar ons oordeel beter tot zijn recht komen wanneer deze regelingen in één wet zijn samengevoegd dan wanneer zij in verschillende wetten zijn ondergebracht. Daarbij komt nog dat het aantal in artikel 35a voorgestelde afwijkingen van de regeling zoals deze thans geldt voor ondernemingen met meer dan 100 werknemers niet zódanig groot is, dat alleen daarom het apart uitschrijven van de gehele wettelijke regeling voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers zinvol zou zijn. Het opnemen van deze uitzonderingsbepalingen in een artikel in de huidige Wet op de ondernemingsraden is dan overzichtelijker. Voor wat betreft de regeling voor ondernemingen met 10–35 werknemers verwijzen wij de leden van de V.V.D.-fractie naar onze argumenten op blz. 6 van de memorie van antwoord.

De leden van de P.P.R.-fractie vragen nog een reactie op hun voorstel om de naam van de Wet op de ondernemingsraden te wijzigen in Wet op de medezeggenschap.

Wij zien geen redenen om de bij werknemers en ondernemers goed bekende naam van de Wet op de ondernemingsraden te wijzigen. Zo'n wijziging zou in de praktijk tot verwarring en misverstanden kunnen leiden. Wij vinden de voorgestelde naam ook bepaald geen verbetering, omdat de Wet op de ondernemingsraden niet de enige wet is die medezeggenschap van werknemers regelt. Ook andere wetten hebben (mede) betrekking op medezeggenschap van werknemers, zoals bij voorbeeld de structuurregeling in boek 2 BW, de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet Universitaire Bestuurs-hervorming (en het voorontwerp van Wet op het Wetenschappelijk Onderwijs 1981) en het onlangs ingediende wetsontwerp houdende basisbepalingen omtrent de medezeggenschap van het personeel, de ouders en de leerlingen binnen de scholen voor kleuter-, lager- en voortgezet onderwijs. Als enig nadeel van handhaving van de naam Wet op de ondernemingsraden zien wij, dat de door ons voorgestelde regeling voor rechtstreekse medezeggenschap in ondernemingen met 10–35 werknemers eigenlijk niet onder deze naam past. Waar deze regeling echter maar een zeer gering onderdeel van de wet (2 artikelen) zal vormen, zien wij daarin onvoldoende argumenten om de naam van de gehele wet te wijzigen.

3. De samenstelling van de ondernemingsraad

De leden van de C.D.A.-fractie kunnen moeilijk instemmen met de door ons in de memorie van antwoord genoemde argumenten voor een zelfstandige ondernemingsraad in kleine ondernemingen. Zij handhaven dan ook hun opvatting dat in verband met de praktijk van de kleine onderneming en het persoonlijk karakter van de verhoudingen per onderneming in onderling overleg moet worden vastgesteld of de leiding deel uitmaakt van de ondernemingsraad, al dan niet met stemrecht.

Wij betreuren het dat wij de leden van de C.D.A.-fractie nog niet hebben kunnen overtuigen. Hoewel hun voorstel daarover geen uitsluitel geeft, mogen wij toch aannemen dat zij, wanneer de ondernemer en de ondernemingsraad het in onderling overleg niet eens kunnen worden over de samenstelling van de ondernemingsraad, aan het standpunt van de ondernemingsraad doorslaggevende betekenis willen toekennen. Als deze veronderstelling over het standpunt van de C.D.A.-fractie juist is, verschilt hun voorstel materieel toch nauwelijks van het thans in de wet opgenomen stelsel? Het enige verschil is dan, dat bij overeenstemming over een «gemengde samenstelling» van de ondernemingsraad in hun voorstel de bestuurder deel kan uitmaken van de ondernemingsraad, terwijl bij de thans in de wet opgenomen regeling de ondernemingsraad in die situatie uitsluitend bijeenkomt voor het houden van overlegvergaderingen. Mocht onze veronderstelling over het standpunt van de C.D.A.-fractie niet juist zijn, dan vragen wij ons af wie – in hun visie – dan wel de knoop moet doorhakken als de ondernemer en de ondernemingsraad het in onderling overleg niet eens kunnen worden over de samenstelling van de ondernemingsraad. De ondernemer? Of de bedrijfscommissie en in beroep de Minister van Sociale Zaken? Beide alternatieven zijn naar onze mening weinig aantrekkelijk.

Aan de leden van de V.V.D.-fractie antwoorden wij, dat de in de memorie van antwoord weergegeven opvatting dat ook de «kleine ondernemers» gebaat zijn bij een van hun onafhankelijke en zelfstandig optredende ondernemingsraad, door ons niet getoetst is aan de inzichten van individuele «kleine ondernemers». Wel hebben wij uiteraard kennis genomen van de standpunten van de werkgeversorganisaties in het midden- en kleinbedrijf. De argumenten die door deze organisaties zijn aangevoerd door een verplichte «gemengde» samenstelling van de ondernemingsraad (gekozen leden met bestuurder) hebben ons echter niet kunnen overtuigen.

De leden van de S.G.P.-fractie vragen in dit verband op welke gegevens onze gedachte is gebaseerd, dat een onafhankelijke en kritische oordeelsvorming en een zelfstandig optreden van de leden van de ondernemingsraad zouden kunnen worden belemmerd wanneer de «kleine ondernemer» zelf deel zou uitmaken van de ondernemingsraad.

Wij willen deze leden – en ook de leden van de V.V.D.-fractie – erop wijzen dat voor de verzelfstandiging van de ondernemingsraad in de grote ondernemingen meerdere argumenten zijn aangedragen, die uitvoerig zijn uiteengezet tijdens de schriftelijke en mondelinge parlementaire behandeling van het wetsontwerp tot Herziening van de Wet op de ondernemingsraden (nr. 13954) in de jaren 1976–1979. Ten behoeve van deze leden citeren wij hieronder een samenvattende passage uit de memorie van antwoord met betrekking tot bovenvermeld wetsontwerp aan de Eerste Kamer dd. 16 mei 1977:

«De leden van de fractie van het C.D.A. menen dat onze voorstellen met betrekking tot de verzelfstandiging van de ondernemingsraad berusten op vrees voor het domineren van de bestuurder. Hoewel in de huidige situatie de bestuurder in vele gevallen inderdaad een dominerende invloed kan hebben in de ondernemingsraad, is dit toch niet ons voornaamste argument voor de verzelfstandiging van de ondernemingsraad. Door profilering van

de ondernemingsraad als werknemersvertegenwoordiging hebben wij vooral het bij velen bestaande valse beeld willen wegnemen dat de ondernemingsraad optreedt als verlengstuk van de ondernemingsleiding. Wij zijn van oordeel dat dit beeld, dat met name kon ontstaan doordat de bestuurder als lid en voorzitter deel uitmaakt van de ondernemingsraad, een verdere ontplooiing van de ondernemingsraad als medezeggenschapsorgaan van de werknemers in de weg staat. Voorts hebben wij in de besluitvorming een duidelijke scheiding willen aanbrengen tussen de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de ondernemingsleiding en die van de vertegenwoordigers van de werknemers. Het past onzes inziens bij de groeiende mondigheid van de gekozen ondernemingsraadsleden dat zij zelf de volle verantwoordelijkheid dragen voor de door de ondernemingsraad uit te brengen adviezen en instemmingsbesluiten. Aan de andere kant verduidelijkt de nieuwe constructie ook de positie van de bestuurder. Doordat hij geen medeverantwoordelijkheid meer draagt voor de totstandkoming van de adviezen en instemmingsbesluiten van de ondernemingsraad, kan zijn inbreng in de uiteindelijke besluitvorming met betrekking tot de onderneming op zilverder wijze plaatsvinden»

De in dit citaat neergelegde overwegingen gelden naar onze mening evenzeer voor de situatie in de kleine ondernemingen, reden waarom wij met betrekking tot de samenstelling van de ondernemingsraad in de kleine ondernemingen geen afwijkende voorstellen hebben gedaan. Onze opvatting dat een ondernemingsraad buiten aanwezigheid van de ondernemingsleiding zich gemakkelijker onafhankelijk en kritisch zal opstellen tegenover die ondernemingsleiding en aldus meer mogelijkheden heeft om tot een zelfstandig oordeel te komen dan een ondernemingsraad, waarvan de ondernemingsleiding deel uitmaakt, hebben wij zowel gebaseerd op algemeen bekende ervaringsfeiten als op de resultaten van sociologisch en sociaal psychologisch onderzoek. Wat dit laatste betreft wijzen wij in het bijzonder naar de onderzoeken van prof. dr. M. Mulder in het kader van de door hem ontwikkelde machtsafstandreductietheorie.¹

Voorts vragen de leden van de S.G.P.-fractie om meer feitelijke onderbouwing voor onze stelling, dat de indertijd bestaande vrees voor polarisatie ongegrond is gebleken. Deze stelling is uiteraard in hoofdzaak gebaseerd op persoonlijke indrukken, niet alleen van ons zelf, maar ook van ondernemingsraden, werkgevers en werknemers, en hun organisaties. Er is geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar mate van polarisatie tussen ondernemers en ondernemingsraden vóór 1 september 1979 en na die datum. Wij menen, dat een zo subjectieve vraagstelling zich overigens minder goed leent voor een wetenschappelijk onderzoek.

Niettemin valt er wel iets meer over te zeggen. Wanneer wij polarisatie beschouwen als een verscherping van tegenstellingen, dat kan het door middel van acties naar buiten komen van tegenstellingen in een onderneming als een indicatie voor de mate van polarisatie worden beschouwd. Naar onze waarneming is er sedert 1 september 1979 echter geen aanzienlijke toename van acties van ondernemingsraden te constateren, ondanks de verslechterde economische situatie en de sombere toekomstperspectieven voor tal van bedrijven. Naast de actiebereidheid kan wellicht ook de mate waarin wordt geprocedeerd door ondernemers en ondernemingsraden als een indicatie voor de mate van polarisatie worden beschouwd. In de memorie van antwoord (blz. 23) hebben wij reeds een overzicht gegeven van de ervaringen met het beroepsrecht bij de Ondernemingskamer in de periode van 1 september 1979 tot 1 september 1980. Daaruit blijkt dat in deze periode door ondernemingsraden slechts tien maal van dit recht gebruik is gemaakt. Wij beschikken (nog) niet over cijfers ten aanzien van het aantal sedert 1 september 1979 bij de bedrijfscommissies aanhangig gemaakte geschillen. Wel is bekend het aantal gevallen waarin van een besluit van een bedrijfscommissie beroep is ingesteld bij de Minister van Sociale Zaken. Dit aantal vertoonde in de periode vóór 1 september 1979 een licht stijgende tendens en

¹ Zie o.m. M. Mulder, «Het spel om de macht; over verkleining en vergroting van machtsongelijkheid», Meppel 1972.

die tendens lijkt – vooralsnog – sedertdien niet versterkt te zijn. Over de periode van 1 september 1979 tot 1 september 1980 was het aantal beroepszaken zelfs iets gedaald: 18 tegen 20 in het daaraan voorafgaande jaar. Over de periode van 1 september 1980 tot 1 februari 1981 bedraagt het aantal bij de Minister van Sociale Zaken ingediende beroepen op grond van artikel 44 van de Wet op de ondernemingsraden: 10. Derhalve kan niet gesproken worden van een spectaculaire stijging, die op een versterkte polarisatie van de verhoudingen tussen ondernemers en ondernemingsraden zou wijzen.

Ten slotte herhalen de leden van de S.G.P.-fractie, evenals de leden van de C.D.A.-fractie, hun reeds in het voorlopig verslag gestelde vraag waarom niet gekozen is voor een stelsel waarbij per afzonderlijke onderneming gekozen kan worden voor het voorzitterschap, en dus ook voor het lidmaatschap van de bestuurder. Voor de beantwoording van deze vraag verwijzen wij naar hetgeen wij hiervoor aan de leden van de C.D.A.-fractie hebben geantwoord.

4. Rechtstreekse medezeggenschap

De leden van de P.v.d.A.-fractie hebben gevraagd naar onderzoeksgegevens die onze stelling aannemelijk maken dat een van boven opgelegde medezeggenschapsregeling de onderlinge verhoudingen in ondernemingen met minder dan 10 werknemers op negatieve wijze zou beïnvloeden. Zij vragen zich af of deze stelling niet in strijd is met het door Ramondt aangetoonde feit dat werkoverleg faalt als er van bovenaf niet wordt voorkomen dat het te vrijblijvend wordt opgezet.

Wij kunnen deze leden hierop antwoorden dat de situaties die door J. J. Ramondt zijn onderzocht, werkoverleg betroffen, dit is medezeggenschap van werknemers *in de uitvoering van hun werkzaamheden*. De conclusie dat werkoverleg faalt als er van bovenaf niet wordt voorkomen dat het te vrijblijvend wordt opgezet, heeft betrekking op een *door de ondernemer* aan te brengen structurering. In het kader van deze structurering kunnen aan werkoverlegorganen bepaalde bevoegdheden gegeven worden. Of ook de overheid hier een taak kan hebben, zal nader kunnen worden bezien. De Regering wacht op dit punt graag het binnenkort door de SER uit te brengen advies af over «de taakverdeling tussen overheid en sociale partners bij de verdere ontwikkeling van sociaal beleid in de onderneming». De Wet op de ondernemingsraden houdt zich echter niet bezig met het regelen van werkoverleg, maar met het structureren van medezeggenschap van werknemers *in het beleid van de ondernemer*. In die situatie achten wij een *door de wetgever* opgelegde regeling van negatieve invloed op de onderlinge verhoudingen in zeer kleine ondernemingen. Deze stelling baseren wij niet zozeer op bijzondere onderzoeksgegevens, als wel op de algemene praktijkervaring dat een van buiten opgelegde formalisering van de verhoudingen bij het werken in een kleine groep, niet goed functioneert.

Voorts hebben deze leden gevraagd waarom een personeelsvergadering geen instemmingsrecht kan krijgen en een ondernemingsraad wel.

Zo hebben wij het echter niet gesteld. Natuurlijk is het theoretisch mogelijk een instemmingsrecht ter zake van bij voorbeeld de onderwerpen van artikel 27 aan de personeelsvergadering toe te kennen, maar dan is wel vereist dat de werkwijze, in het bijzonder de besluitvorming, van de personeelsvergadering nader wordt gereguleerd en dat voorzieningen worden getroffen in geval de personeelsvergadering instemming weigert. Daardoor zou de regeling echter aanzienlijk gecompliceerder worden en voorbijgaan aan het door ons beoogde doel, nl. een eenvoudige medezeggenschapsstructuur waarin veel is overgelaten aan het overleg tussen de rechtstreeks betrokkenen.

De leden van de V.V.D.-fractie hebben verduidelijkt dat zij voorstander zijn van een «overgangszone» voor ondernemingen met 30 tot 50 werknemers,

waarbinnen de werknemers zouden kunnen kiezen voor rechtstreekse medezeggenschap in plaats van een ondernemingsraad. Wij hebben al eerder betoogd (memorie van antwoord, blz. 8) dat wij vooral om praktische redenen afwijzend staan tegenover het scheppen van de mogelijkheid voor werknemers om te kiezen uit meerdere medezeggenschapsmodellen. In de door deze leden bedoelde opzet zou de keuze naar onze mening bovendien nog oneigenlijk zijn, omdat rechtstreekse medezeggenschap bij een te groot personeelsbestand (in principe bij meer dan 35 werknemers) niet behoorlijk meer kan functioneren.

Ook de leden van de P.P.R.-fractie willen wij erop wijzen dat – hoezeer wij ook met deze leden betekenis hechten aan de participatieve democratie – rechtstreekse medezeggenschap in ondernemingen met meer dan 35 werknemers ons inziens nauwelijks meer het effect zal opleveren dat ermee wordt beoogd. Hoe moeilijk immers wordt het voor de individuele werknemer om in zo'n grote vergadering invloed uit te oefenen. Hoe moeilijk wordt het voor de vergadering om al die individuele meningen te wegen! Wij willen dan ook het voorstel van deze leden om de grens tot waar het model van de rechtstreekse medezeggenschap zal gelden, op te trekken tot 50 werknemers, niet overnemen.

5. Overige vragen en opmerkingen

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen welke betekenis moet worden toegekend aan het ontslagverbod van artikel 21, tweede lid, nu de in artikel 21, vijfde lid, genoemde uitzonderingsbepaling het – naar hun mening – mogelijk maakt om dit ontslagverbod te omzeilen. Daarom dringen zij nogmaals aan op schrapping van deze uitzondering op het ontslagverbod.

Wij zijn op deze taak in de memorie van antwoord reeds uitgebreid ingegaan. Daarbij hebben wij erop gewezen dat het ontslagverbod bescherming biedt tegen een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de ondernemer. Daarvan is echter bij ontbonden verklaring van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter geen sprake. In dat geval beëindigt niet de ondernemer de arbeidsovereenkomst, maar de rechter. De bedoeling van artikel 21 is om ondernemingsraadleden te beschermen tegen handelingen van de ondernemer, niet om hen tegen rechterlijke uitspraken te beschermen.

Voorts wijzen wij erop dat artikel 1639w BW een tweezijdige bepaling is: zowel de werkgever als de werknemers kunnen zich wegens gewichtige redenen tot de kantonrechter wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst ontbonden te verklaren. Dit recht komt derhalve ook toe aan ondernemingsraadleden zelf. Hun belang bij het indienen van een dergelijk verzoek kan zijn gelegen in de mogelijkheid van de kantonrechter om aan hun een vergoeding ten laste van de werkgever toe te kennen. De bevoegdheid van ondernemingsraadleden om zich wegens gewichtige redenen tot de kantonrechter te wenden, houdt geen enkel verband met de regeling van artikel 21, van de Wet op de ondernemingsraden, en moet uiteraard blijven bestaan. Zou men nu – zoals de leden van de P.v.d.A.-fractie wensen – ten aanzien van ondernemingsraadleden de bevoegdheid van de ondernemer ongedaan maken, dan wordt het tweezijdig karakter van de regeling van artikel 1639w BW doorbroken. Ook bij een nadere overweging van hetgeen wij in de memorie van antwoord hebben gesteld, blijven wij ervan overtuigd dat de uitzonderingsbepaling van artikel 21, vijfde lid, gehandhaafd dient te blijven. Wèl achten wij het wenselijk om de door ons in de memorie van antwoord gegeven nadere uitwerking van deze procedure in de wet zelf op te nemen. Derhalve stellen wij bij nota van wijzigingen voor om aan artikel 21, vijfde lid, een tweede volzin toe te voegen, die als volgt luidt: «De kantonrechter kan dit verzoek slechts inwilligen, indien het hem aannemelijk voorkomt dat het verzoek geen verband houdt met de plaatsing van de betrokkene op de kandidatenlijst of met het lidmaatschap van de betrokkene van de onderne-

mingsraad of van een commissie van die raad.» Het grote verschil met de regeling van de ontslagbescherming voor ondernemingsraadleden, zoals deze vóór de wetwijziging van 1979 in de wet was opgenomen, is dat de bemoeienis van de kantonrechter zich bij die regeling beperkte tot een toetsing of het verzoek van de ondernemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst verband hield met het ondernemingsraadlidmaatschap van de betrokken werknemer, terwijl de kantonrechter bij de artikel 1639w BW-procedure tevens moet toetsen of er sprake is van gewichtige redenen in de zin van de wet. Daarbij komt dat de kantonrechter bij de artikel 1639w BW-procedure degene is die (door ontbonden verklaring) de arbeidsovereenkomst beëindigt en hij dus ook degene is die bepaalt tegen welke datum de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt verklaard, terwijl hij daarbij tevens aan een der partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding kan toekennen. De kantonrechter speelt dus in de artikel 1639w BW-procedure een meer actieve rol dan in de vroegere artikel 21, tweede lid, Wet OR-procedure. Wij hebben geen aanleiding om aan te nemen, dat de rechtsbescherming voor ondernemingsraadleden, die ook ons zeer ter harte gaat, in geval van een artikel 1639w BW-procedure bij de kantonrechter niet in goede handen zou zijn.

Aan de leden van de C.D.A.-fractie antwoorden wij, dat door het onderhavige wetsontwerp op geen enkele wijze inbreuk wordt gemaakt op de bestaande beleidsvrijheid van bedrijfscommissies om ondernemingen, die in stand worden gehouden door één ondernemer of door twee of meer in een groep verbonden ondernemers (concern), samen te voegen «indien dit de bedrijfscommissie voor een goede toepassing van de Wet op de ondernemingsraden wenselijk voorkomt».

Artikel 1, vijfde lid, van de wet, wordt immers niet gewijzigd. Deze mogelijkheid tot samenvoeging bestaat ook voor ondernemingen (winkelfilialen, bankkantoren, en andere) met minder dan 35 werknemers. Of de bedrijfscommissie, om organisatorische of andere reden, tot samenvoeging wil overgaan, is ter beoordeling van de bedrijfscommissie. Alleen als één of meer betrokkenen het met de beslissing van de bedrijfscommissie niet eens zijn en beroep instellen bij de Minister van Sociale Zaken, moet deze beoordelen, of hij de gevraagde samenvoeging voor een goede toepassing van de wet wenselijk acht. Welke toetsingsnormen de Minister van Sociale Zaken hanteert is te lezen in het boekje «Inzicht, een toelichting bij de Wet op de ondernemingsraden» (blz. 14 en 15).

Voorts vragen de leden van de C.D.A.-fractie, of het geen aanbeveling zou verdienen om in het wetsontwerp een overgangperiode voor de inwerkingtreding van de onderhavige regelingen op te nemen van langer dan één jaar, zoals voor de Wet op de ondernemingsraden voorzien was. Wij wijzen erop, dat de herziening van de Wet op de ondernemingsraden van 1979 geen overgangperiode kende. Deze wetwijziging is per 1 september 1979 direct in werking getreden (zie artikel III, eerste lid, van de herzieningswet van 5 juli 1979). Wel is voor de aanpassing van bestaande ondernemingsraadreglementen een overgangstermijn van één jaar, derhalve tot 1 september 1980 bepaald (zie artikel III, tweede lid, van de herzieningswet van 5 juli 1979). Aan deze bepaling is echter geen sanctie verbonden, zodat er ook thans nog tal van ondernemingsraden bestaan zonder een door de bedrijfscommissie goedgekeurd, aangepast reglement. Omtrent de naleving van deze bepaling is door de Minister van Sociale Zaken bij de bedrijfscommissies een onderzoek ingesteld, waaraan wij het volgende ontlenen.

Door 72 van de 76 aangeschreven bedrijfscommissies is gereageerd. Niet geantwoord hebben: de Algemene Bedrijfscommissie, de Bedrijfscommissie voor de Kunststoffenindustrie, de Bedrijfscommissie voor de Metaalnijverheid en de Bedrijfscommissie voor het Uitgeverijbedrijf. Onder de 72 bedrijfscommissies, die wel aan de enquête hebben meegewerkt, vielen per 1 september 1979 in totaal 3431 ondernemingsraden, groepsondernemingsraden en centrale ondernemingsraden. Na 1 september 1979 zijn in de sector bejaardenoorden en in de welzijnssector samen nog 174 ondernemings-

raden ingesteld. Van de in totaal 3605 ondernemingsraden, groepsondernemingsraden en centrale ondernemingsraden, heeft 66% (2371) een gewijzigd of een geheel nieuw reglement ter goedkeuring bij de bedrijfscommissie ingediend; 34% heeft dus niet aan de wettelijke verplichting voldaan om het reglement tijdelijk aan te passen. Van de 2371 ingediende reglementen waren er omstreeks eind 1980/begin 1981, 956 door de bedrijfscommissies goedgekeurd, en 1415 nog bij de bedrijfscommissies in behandeling. Van de door het onderzoek bestreken 3605 ondernemingsraden, groepsondernemingsraden en centrale ondernemingsraden heeft thans dus slechts 27% (956) een door de bedrijfscommissie goedgekeurd, aangepast reglement; 73% (2649) heeft nog geen aan de wetswijziging van 1 september 1979 aangepast geldig reglement.

De leden van de V.V.D.-fractie vragen of de genomen maatregelen, die moeten leiden tot een beter functioneren van de bedrijfscommissies, inmiddels al enig resultaat hebben gehad.

De enige «maatregel» die genomen is, is de Verordening van de SER van 17 oktober 1980 tot wijziging van de SER-Verordening van 19 maart 1971 betreffende de samenstelling en de werkwijze van de bedrijfscommissies.

De gewijzigde Verordening bevat nu een aantal procedureregels die de bedrijfscommissies in acht moeten nemen bij de uitoefening van hun taken. Gelet op de zeer korte tijd dat deze gewijzigde Verordening inmiddels van kracht is, beschikken wij nog niet over gegevens omtrent de naleving van deze bepalingen en de effecten daarvan op de kwaliteit van de besluiten van de bedrijfscommissies. Dit aspect van het functioneren van de bedrijfscommissies is echter niet het belangrijkste onderdeel van de adviesaanvraag van de Minister van Sociale Zaken dd. 15 december 1978 aan de SER. Belangrijker achten wij het voorstel om te komen tot een sterke inperking van het aantal bedrijfscommissies ten einde daardoor de ressorten te vergroten om aldus het regelmatig functioneren te bevorderen. Hiermee houdt verband een herziening van het huidige financieringssysteem van de bedrijfscommissies ten einde de mogelijkheden voor het aantrekken van professionele bijstand voor de bedrijfscommissies te vergroten. De Commissie Ondernemingsraden van de SER heeft deze adviesaanvraag thans ruim twee jaar in behandeling. Aldaar liggen nu ontwerpvoorstellen op tafel, waarmee enigszins aan onze wensen tegemoet zou kunnen worden gekomen. Het is echter nog niet zeker of deze voorstellen ook voor alle in de SER vertegenwoordigde organisaties aanvaardbaar zijn.

Ook de realisering van de door de SER-Commissie Ondernemingsraden ontwikkelde ontwerpvoorstellen kan nog wel enige problemen opleveren. Artikel 37 van de wet bepaalt dat de bedrijfscommissies door de SER worden ingesteld. Een eventuele samenbundeling van bedrijfscommissies zal derhalve ook door de SER moeten worden gerealiseerd. Ten aanzien van de instelling van bedrijfscommissies heeft de SER tot nu toe een beleid gevoerd, waarbij een instellingsverzoek alleen wordt getoetst op de representativiteit van de betrokken organisaties en niet op de vraag of – gelet op de reeds functionerende bedrijfscommissies – de instelling van een nieuwe bedrijfscommissie wel als wenselijk moet worden beschouwd. Dit beleid heeft geleid tot het bestaan van 56 door de SER ingestelde bedrijfscommissies. Te verwachten valt derhalve dat de SER eventuele voorstellen tot samenbundeling van bedrijfscommissies alleen in overleg met de betrokken bedrijfscommissies op basis van vrijwilligheid zal willen uitvoeren. Wij achten het echter zeer twijfelachtig of deze voorstellen op basis van vrijwilligheid op korte termijn gerealiseerd kunnen worden. Mede gezien de hierboven aangegeven terleurstellende uitkomsten van het door de eerste ondertekenaar ingestelde onderzoek naar de naleving van artikel III, tweede lid, van de Herzieningswet van 5 juli 1979, achten wij het thans onverantwoord om het onderhavige wetsontwerp direct in te voeren. Daarom stellen wij bij nota van wijzigingen voor om dit wetsontwerp in werking te doen treden op een nader bij Koninklijk besluit te bepalen tijdstip dat voor de verschillende groe-

pen van ondernemingen verschillend kan zijn, zodat tot invoering kan worden overgegaan zodra de bedrijfscommissies de stroom nieuw in te stellen ondernemingsraden behoorlijk kunnen opvangen.

De leden van de D'66-fractie hebben gevraagd of er voor werknemersproductiecoöperaties geen dispensatieregeling in het wetsontwerp dient te worden opgenomen.

Wij zijn van mening dat het onderscheid ondernemer (bestuurder) –werknemers, waarop de Wet op de Ondernemingsraden is gebaseerd, in bedrijven met werknemerszelfbestuur die een zodanige juridische structuur hebben dat reeds daardoor *alle* werknemers betrokken kunnen zijn in de besluitvorming, eigenlijk geen betekenis meer heeft. Het komt ons voor dat voor zo'n onderneming van de toepassing van de Wet op de ondernemingsraden ontheffing zal kunnen worden verleend. Indien echter niet alle werknemers rechtstreeks in de besluitvorming kunnen participeren doordat zij bijvoorbeeld niet alleen lid zijn van de coöperatieve vereniging, behoudt de ondernemingsraad een belangrijke betekenis. Ontheffing lijkt ons dan niet gewenst omdat daardoor de werknemers die geen lid zijn van de coöperatieve vereniging van elke wettelijke vorm van medezeggenschap verstoken zouden blijven. Gaarne willen wij ons nader over deze problematiek beraden als de interdepartementale werkgroep Werknemerszelfbestuur haar rapport heeft uitgebracht.

De leden van de S.G.P.-fractie hebben aangedrongen op zodanige aanpassing van de artikelen 46a–c dat ook «kleine ondernemers» gebruik kunnen maken van de scholings- en vormingscursussen in het kader van de Stichting GBIO.

Wij kunnen deze leden mededelen dat het door deze Stichting gevoerde beleid ook voor de bestuurders van kleine ondernemingen de mogelijkheid inhoudt om aan de cursussen van de in hun onderneming in te stellen ondernemingsraad deel te nemen.

Voorts subsidieert deze stichting conferenties die door het Instituut «De Baak» en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond worden georganiseerd en die speciaal gericht zijn op het functioneren van bestuurders in hun relatie tot de ondernemingsraad. Gelet hierop vinden wij het voorhands niet nodig de wet op dit punt te wijzigen.

ARTIKELEN

Artikel I A

De leden van de S.G.P.-fractie achten het een prealabele vraag of het wel zinvol is, gelet op doel en strekking van de Wet op de ondernemingsraden, ook die werknemers voor het getalscriterium te laten meetellen die nauwelijks een binding hebben met de onderneming, bijvoorbeeld zij die slechts om wat bij te verdienen één dag per week in dienst zijn. Deze leden menen dat wij ons «al te zeer» blind staren op het vereiste van een organisatiestructuur, zonder daarbij de eis te stellen dat die structuur ook inhoudelijk tot leven kan komen en gedragen wordt door brede gevoelens van betrokkenheid bij het wel en wee van de onderneming.

Wij zijn op deze vraagstelling reeds uitvoerig ingegaan in de memorie van antwoord (blz. 18, vierde alinea en blz. 27, eerste en vierde alinea). In aansluiting hieraan merken wij op dat invoering van een formele medezeggenschapsregeling naar onze mening dient plaats te vinden in die ondernemingen waar vanwege het aantal werknemers een formalisering van de onderlinge verhoudingen heeft plaatsgevonden in die zin dat een enigszins ontwikkelde organisatiestructuur tot stand is gekomen. Het full-time dan wel part-time werken heeft ons inziens op dit proces weinig invloed. Waar het om gaat is dat in die ondernemingen een formele medezeggenschapsregeling kan functioneren. Of er in die ondernemingen ook daadwerkelijk door

de werknemers medezeggenschap wordt uitgeoefend, hangt af van de betrokkenheid van de werknemers bij het ondernemingsgebeuren en van een positieve instelling van de ondernemer met betrekking tot het naleven van de regeling. Wij zien de betrokkenheid van de werknemers dus niet als een criterium voor de vormgeving van de medezeggenschap, maar als een voorwaarde voor het realiseren van de inhoud.

Artikel I C

Artikel 35a, eerste lid, onderdeel a

De leden van de P.P.R.-fractie hebben gevraagd of dit wetsontwerp leidt tot tussentijdse wijzigingen in het aantal en de verdeling van de zetels in de groepsondernemingsraden en de centrale ondernemingsraad.

Indien in een concern als gevolg van de in dit wetsontwerp voorgestelde grensverlaging nieuwe ondernemingsraden zullen worden ingesteld, dan zullen die ondernemingsraden ook vertegenwoordigd moeten zijn in de bestaande groepsondernemingsraden en centrale ondernemingsraad. Een dergelijk feitelijke aanpassing van de medezeggenschapsstructuur van het concern behoeft echter niet «tussentijds» te gebeuren. Eerst zullen namelijk de reglementen van de groepsondernemingsraden en centrale ondernemingsraad op dit punt gewijzigd moeten worden, waarna bij de eerstvolgende verkiezingen voor deze raden de nieuwe samenstelling kan worden gerealiseerd.

Artikel 35a, eerste lid, onderdeel e

De leden van de C.D.A.-fractie hebben een opmerking gemaakt over het functioneren van de bedrijfscommissies ten aanzien van de vaststelling van het aantal doorbetaalde scholingsdagen voor ondernemingsraadleden.

Wij willen deze leden erop wijzen dat het vaststellen van het aantal doorbetaalde scholingsdagen voor de leden van de ondernemingsraad in de eerste plaats geregeld dient te worden in het overleg tussen deze raad en de ondernemer. Pas als men binnen de onderneming niet tot overeenstemming komt, kan men de zaak ter beslissing voorleggen aan de bedrijfscommissie. De bedrijfscommissie dient bij zijn beslissing de argumenten van de ondernemingsraad c.q. de individuele leden van deze raad en de ondernemer af te wegen. Voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers zal de bedrijfscommissie daarbij niet gebonden zijn aan het wettelijk minimum van vijf dagen, zoals dat thans geldt voor grote ondernemingen. Een advies van de overlegvergadering is hier dus niet op zijn plaats, nog daargelaten dat de overlegvergadering niet kan adviseren omdat zij geen orgaan is maar een ontmoetingsbijeenkomst van ondernemingsraad en ondernemer.

Artikel 35a, eerste lid, onderdeel f

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen hoe de beperking van het adviesrecht van de ondernemingsraad tot gevallen waarin de belangen van tenminste één kwart van het personeel in het geding zijn, te rijmen valt met de opvatting dat de verantwoordelijkheid van werknemers verder dient te strekken dan het eigen belang.

Wij willen nogmaals stellen, dat de bedoeling van deze bepaling niet zozeer is om het adviesrecht van de ondernemingsraad in kleine ondernemingen te beperken, als wel om een nadere verduidelijking te geven van het begrip «belangrijk» in artikel 25. Bij deze verduidelijking zijn wij ervan uitgegaan dat bij de «belangrijke» besluiten van artikel 25 vrijwel steeds ook de arbeid, arbeidsplaats of arbeidsomstandigheden van het personeel in het geding zullen zijn, en dat «belangrijke» besluiten waarbij dat niet het geval is in de praktijk zelden zullen voorkomen. Dit neemt niet weg dat wij het met de leden van de P.v.d.A.-fractie eens zijn dat de verantwoordelijkheid van de

werknemers verder dient te strekken dan het eigen belang. In dit verband is artikel 23, derde en vierde lid, dat onveranderd geldt voor de ondernemingsraad in een kleine onderneming van belang, op grond waarvan de ondernemingsraad het recht heeft om voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken omtrent alle aangelegenheden, de onderneming betreffende. Daaronder vallen ook, zonder enige twijfel, de door de leden van de P.v.d.A.-fractie bedoelde ondernemingsaangelegenheden waarbij geen personeelsbelangen in het geding zijn.

Artikel 35a, eerste lid, onderdeel g

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen ons de stelling dat het beroepsrecht voor de «kleine ondernemer» te duur zou worden, te staven met gegevens over de situatie in andere landen, waarbij zij meer in het bijzonder vragen om een vergelijking met de bevoegdheden van de Betriebsrat.

Voor zover ons bekend, hebben ondernemingsraden in andere Westeuropese landen geen met het beroepsrecht van artikel 26 Wet OR vergelijkbare bevoegdheden. Ten aanzien van belangrijke economische en organisatorische besluiten kennen andere rechtsstelsels voor de ondernemingsraad alleen het recht op informatie en het recht op raadpleging; een recht van beroep op enige instantie – binnen of buiten de onderneming – bij kennelijk onredelijke besluiten van de ondernemer komt in andere rechtsstelsels, voor zover wij hebben kunnen nagaan, niet voor. In het Duitse recht heeft de Betriebsrat het recht zich te wenden tot de «Einigungsstelle» (bemiddelingscommissie) als de ondernemer zijn informatieverplichtingen niet, niet tijdig, of onvoldoende nakomt; voorts moet de ondernemer met de Betriebsrat overeenstemming bereiken over een sociaal plan bij een aantal belangrijke wijzigingen in de organisatie van de onderneming (zoals bij voorbeeld inkringing of sluiting van het gehele bedrijf of van belangrijke onderdelen), bij gebreke waarvan de «Einigungsstelle» beslissende bevoegdheid heeft. Over het besluit tot reorganisatie (vergelijkbaar met de besluiten, genoemd in artikel 25, eerste lid, onder a–f, Wet OR) beslist volgens het Betriebsverfassungsgesetz 1972 echter uitsluitend de ondernemer.

Ten aanzien van sociale aangelegenheden heeft de Betriebsrat – evenals onze ondernemingsraad – een medebeslissingsrecht. Komen de ondernemer en de Betriebsrat niet tot overeenstemming, dan beslist – afhankelijk van het geschilpunt – de «Einigungsstelle» of het «Arbeitsgericht» (Arbeidsrechtbank). Deze procedure is kosteloos. Voorts blijkt uit het Betriebsverfassungsgesetz 1972, dat deze wet in een aantal gevallen met betrekking tot de bevoegdheid van de Betriebsrat verschil maakt tussen grote en kleine ondernemingen. Zo is bij voorbeeld alleen in ondernemingen met meer dan 100 werknemers de instelling verplicht van een economische commissie, die door de ondernemer moet worden ingelicht over een aantal economische aangelegenheden (§ 106 Betriebsverfassungsgesetz); in ondernemingen met meer dan 1000 werknemers moet de ondernemer zijn werknemers ieder kwartaal schriftelijk inlichten over de economische situatie van zijn onderneming, terwijl in ondernemingen met 20–1000 werknemers de verplichting op de ondernemer rust dit mondeling te doen (§ 110 Betriebsverfassungsgesetz).

Het geheel overziende zijn wij van oordeel dat de door ons voorgestelde regeling voor een ondernemingsraad in kleine ondernemingen – inclusief de aanpassingen – een vergelijking met de ondernemingsraad in andere rechtsstelsels zeker kan doorstaan.

De leden van de C.D.A.-fractie vragen of, ter tegemoetkoming aan het kostenprobleem dat voor kleine ondernemingen aan het beroepsrecht bij de Ondernemingskamer verbonden is, te denken valt aan een bij c.a.o. overeen te komen arbitrageregeling, waarbij een arbitragecommissie optreedt die bestaat uit een vertegenwoordiger van de werknemers, een vertegenwoordiger van de werkgever en een onafhankelijk persoon.

Naar onze mening heeft deze vorm van arbitrage een aantal nadelen. Een arbitrageprocedure verloopt in de regel beslist niet sneller dan een beroepsprocedure op grond van artikel 26 Wet OR. De benoeming van arbiters kan nl. nog wel enkele problemen opleveren (hetgeen met name geldt voor de benoeming van de onafhankelijke arbiter). Voorts zal het moeilijk zijn om arbiters te vinden die ter zake van de toetsing van besluiten, als bedoeld in artikel 25 Wet OR, even deskundig zijn als de leden van de Ondernemingskamer, en de kosten van arbitrage – zeker als men arbiters uitzoekt die over de vereiste deskundigheid beschikken – waarschijnlijk veel hoger dan de kosten van een gerechtelijke procedure. De kans bestaat tevens dat er reeds over de benoeming van arbiters een geschil ontstaat waarover de rechtbank moet beslissen. Een nadeel van deze vorm van arbitrage kan ook zijn, dat de door werknemers en werkgevers benoemde arbiters waarschijnlijk het standpunt van hun partij zullen ondersteunen, zodat in feite de door beiden gezamenlijk aangewezen arbiter de beslissing moet nemen. Ten slotte wijzen wij erop, dat de wet (artikel 649 W.v.Br.v.) een aantal mogelijkheden geeft om de uitspraak bij de rechtbank als nietig te bestrijden.

Artikel 35b, zesde lid

Terecht hebben de leden van de C.D.A.-fractie gesteld dat voor deelname aan de personeelsvergadering de betrokkenheid bij het ondernemingsgebeuren relevant is. Dat is ook voor ons een belangrijk uitgangspunt geweest bij de bepaling dat de in artikel 35b bedoelde verplichtingen niet gelden ten aanzien van deeltijdwerkers die minder dan een derde van de normale arbeidstijd in de onderneming werken en ten aanzien van personen die een diensttijd in de onderneming hebben van minder dan zes maanden. De leden van de C.D.A.-fractie menen echter – gezien hun voorstellen – dat van betrokkenheid van werknemers bij het ondernemingsgebeuren pas sprake kan zijn als men gedurende tenminste drie jaar meer dan de helft van de normale arbeidstijd in de onderneming werkzaam is geweest. Voor het aanleggen van dergelijke zware criteria achten wij evenwel geen gronden aanwezig. Om gekozen te kunnen worden in de ondernemingsraad gaat de wettelijke voorwaarde thans niet verder dan één jaar diensttijd in de (grote!) onderneming.

Op grond van welke argumenten zou men dan in redelijkheid kunnen betogen dat de werknemer drie jaar diensttijd in de (kleine!) onderneming moet hebben om zijn stem te mogen laten horen in de personeelsvergadering? En kan men werkelijk in redelijkheid volhouden dat een werknemer pas dan betrokken is bij het ondernemingsgebeuren als hij voor méér dan de helft van de normale arbeidstijd in die onderneming werkzaam is?

De mening van de leden van de C.D.A.-fractie dat deeltijdwerkers op grond van dezelfde overwegingen moeten meetellen bij de bepaling van de instellingsgrens van 10 resp. 35 werknemers delen wij niet. Zoals wij in de memorie van antwoord (blz. 10 en blz. 27) en in deze nota (onder Artikel 1A) hebben uiteengezet zijn wij van oordeel dat het aantal werknemers – ongeacht of zij full-time of part-time werken – in hoge mate bepalend is voor de formalisering van de verhoudingen in een onderneming en voor de ontwikkeling van een organisatiestructuur. Dat zijn de criteria op grond waarvan wij de instellingsgrenzen hebben vastgesteld. De mate van betrokkenheid van de werknemers bij het ondernemingsgebeuren achten wij van invloed op de feitelijke uitoefening van de medezeggenschap. Dat is echter een andere zaak.

Artikel 1 D

De leden van de P.P.R.-fractie hebben opnieuw aangedrongen op een recht voor de vakorganisaties om bij de kantonrechter de naleving te kunnen vorderen van het in artikel 35b bepaalde. Onze bezwaren tegen een vorderingsrecht voor de vakorganisaties zijn niet zozeer van principiële aard, maar

berusten vooral op twijfel of zo'n vorderingsrecht in de praktijk wel het beoogde effect zal kunnen hebben. Het gaat hier immers niet om de instelling van een permanent orgaan (zoals de ondernemingsraad), maar om periodieke overlegverplichtingen waaraan eigenlijk alleen door de directe betrokkenen inhoud kan worden gegeven.

De Minister van Sociale Zaken,
W. Albeda

De Staatssecretaris van Economische Zaken,
Th. M. Hazekamp